

UNIVERSIDAD DE A CORUÑA
DEPARTAMENTO DE MEDICINA



**Análisis de la participación femenina en el
mundo del trabajo en la
Comunidad Autónoma de Galicia**

Pilar Martínez Seijas

A CORUÑA, 1998

Universidad de A Coruña
Departamento de Medicina



**Análisis de la participación femenina en el
mundo del trabajo en la
Comunidad Autónoma de Galicia**

Pilar Martínez Seijas

1998

INDICE

LISTA DE TABLAS.	VII
AGRADECIMIENTO.	X
EXTRACTO.	XI
PARTE I.	14
CAPITULO 1. INTRODUCCION.	15
CAPITULO 2. LA MUJER Y EL TRABAJO: DIFERENTES PERSPECTIVAS.	20
2.1. Introducción.	21
2.2. El trabajo femenino en la sociedad industrial.	24
2.3. El trabajo femenino en la actualidad.	27
2.4. Perfil ocupacional.	29
2.5. Trabajo a tiempo parcial y el trabajo en casa.	32
2.6. Distribución de ocupaciones y salarios.	35
2.7. Cambios en la composición del mercado laboral.	37
2.8. Obstáculos al empleo.	40
2.9. Evolución o estancamiento.	43
2.10. La mujer en el mercado de trabajo.	46
NOTAS.	50

PARTE II.	54
CAPITULO 3. LA MUJER EN LA NORMATIVA DEL TRABAJO.	55
3.1. El trabajo femenino y la legislación.	56
3.2. Normativa de la Organización Internacional del Trabajo.	57
3.3. Normas de fomento de la igualdad de trato y de oportunidades.	57
3.3.1. La no discriminación en el empleo y la ocupación.	58
3.3.2. Fomento de la igualdad en la remuneración.	60
3.3.3. Trabajadores con responsabilidades familiares.	62
3.3.4. Otros instrumentos de evitación de la discriminación sexual.	64
3.4. Normas específicas de protección.	66
3.4.1. Normas de protección de la función reproductora. Protección de la maternidad.	67
3.4.2. Protección de la salud en períodos de embarazo, lactancia y capacidad de concepción de la mujer.	68
3.4.3. Normas referidas a condiciones de trabajo.	70
3.4.4. Normas especiales referidas a seguridad, salud en el trabajo y al bienestar.	72
NOTAS.	74

CAPITULO 4. LA MUJER Y LA NORMATIVA COMUNITARIA. 76

4.1. Introducción. 77

4.2. El Tratado de Roma. 77

4.3. Igualdad de salarios. 78

4.4. Igualdad de trato. 80

4.5. Igual cobertura por la seguridad social. 82

4.6. Otras normas de protección. 85

NOTAS. 90

CAPITULO 5. LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA. 91

5.1. El derecho a la igualdad de trato. 92

5.2. El estatuto de los trabajadores. 93

5.3. Algunas normas específicas de protección. 94

5.3.1. Protección de la maternidad. 95

NOTAS. 97

CAPITULO 6. TEORIA DEL CAPITAL HUMANO.	98
6.1. Introducción.	99
6.2. Capital humano y discriminación.	103
6.3. Situación actual de la población española por niveles educativos.	106
6.4. La población activa española por nivel de estudios.	111
6.5. Mujer y educación.	113
6.6. Mujer y tasa de actividad.	115
6.7. Mujer y demanda de educación superior en España.	118
6.7.1. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo.	121
NOTAS.	123
PARTE III.	126
CAPITULO 7. IMPLICACIONES SOCIO-ECONÓMICAS DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DEL TRABAJO ESPAÑOL.	127
7.1. Introducción.	128
7.2 Actividad laboral femenina.	132
7.3. Población y nivel de estudios.	135

7.4. Población y actividad económica.	141
7.5. Población y estado civil.	147
7.6. Población, actividad económica e instrucción.	154
7.7. Población ocupada y rama de actividad económica.	163
7.8. Población y situación profesional.	169
7.9. Población ocupada y profesión.	175
7.10. Población ocupada, rama de actividad y situación profesional.	181
7.11. Población ocupada, profesión, rama de actividad y sexo.	187
7.12. Población parada según nivel de instrucción y sexo.	195
7.13. Población parada según rama de actividad y sexo.	201
7.14. Población parada residente en viviendas por rama de actividad económica y sexo.	204
7.15. Población parada según situación profesional y sexo.	207
7.16. Población parada que ha trabajado por profesión y sexo.	210
7.17. Población activa y clase de actividad.	213
7.18. Evolución de la población ocupada, según situación profesional y sexo, según los Censos de Población de 1981 y 1991.	216
NOTAS.	223

CONCLUSIONES.	224
APENDICE IV. 1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.	232
APENDICE V. 1. Normativa española relativa a la mujer.	250
APENDICE V. 2.. Normativa de la Comunidad Autónoma de Galicia, relativa a la mujer.	253
APENDICE VII. 1 Población de Galicia mayor de 16 años ocupada según situación profesional, sexo y profesión.	256
APENDICE VII. 2 Población española mayor de 16 años ocupada según situación profesional, sexo y profesión.	258
BIBLIOGRAFÍA.	260

LISTA DE TABLAS

TABLA

<u>a</u>		<u>Págin</u>
6.1	Población española de 16 y más años (valores porcentuales)	109
6.2	Población española analfabeta o sin estudios por grupos d edad. Valores porcentuales.	110
6.3	Años de escolarización de la población española entre 25 y 64 años.	111
6.4	Población activa española por nivel de estudios. Valores porcentuales.	112
7.1	Población de Galicia mayor de 10 y más años, por sexos y nivel de estudios.	136
7.2	Población española mayor de 10 y más años, por sexos y nivel de estudios	139
7.3	Población de Galicia mayor de 16 años, por sexos, en relación con la actividad.	143
7.4	Población española mayor de 16 años, por sexos, en relación con la actividad	145
7.5.	Población de Galicia mayor de 16 años, por sexos, en relación con la actividad y estado civil.	149
7.6.	Población española mayor de 16 años, por sexos, en relación con la actividad y estado civil	152
7.7.	Tasa de actividad en Galicia, por nivel de instrucción, según sexo.	154
7.8.	Población de Galicia mayor de 16 años, por sexos, en relación con la actividad económica y nivel de instrucción.	158
7.9.	Población española mayor de 16 años, por sexos, en relación con la actividad económica y nivel de instrucción	161

TABLA**Página**

7.10.	Población de Galicia mayor de 16 años, por sexos, ocupados por rama de actividad económica.	164
7.11.	Población española mayor de 16 años, por sexos, ocupados por rama de actividad económica.	167
7.12.	Población de Galicia mayor de 16 años ocupada según situación profesional y sexo.	171
7.13.	Población española mayor de 16 años ocupada según situación profesional y sexo.	173
7.14.	Población de Galicia mayor de 16 años ocupada según profesión. y sexo.	177
7.15.	Población española mayor de 16 años ocupada según profesión. y sexo.	179
7.16.	Población de Galicia mayor de 16 años ocupada según rama de actividad económica, situación profesional y sexo.	182
7.17.	Población española mayor de 16 años ocupada según rama de actividad económica, situación profesional y sexo.	185
7.18.	Población de Galicia mayor de 16 años ocupada según la profesión, rama de actividad económica y sexo.	189
7.19.	Población española mayor de 16 años ocupada según la profesión, rama de actividad económica y sexo	193
7.20.	Parados de Galicia mayores de 16 años que han trabajado o buscan su primer empleo, según nivel de instrucción y sexo	198
7.21.	Parados españoles mayores de 16 años, que han trabajado o buscan su primer empleo, según nivel de instrucción y sexo.	200
7.22.	Parados de Galicia, mayores de 16 años, que han trabajado antes, según la rama de actividad económica y sexo.	202
7.23.	Parados españoles, mayores de 16 años, que han trabajado antes, según la rama de actividad económica y sexo.	203

TABLA**Página**

7.24.	Parados de Galicia, mayores de 16 años, que han trabajado antes, residentes en viviendas, por rama de actividad económica y sexo.	205
7.25.	Parados españoles, mayores de 16 años, que han trabajado antes, residentes en viviendas, por rama de actividad económica y sexo.	206
7.26.	Parados de Galicia, mayores de 16 años, que han trabajado antes, según situación profesional y sexo.	208
7.27.	Parados españoles, mayores de 16 años, que han trabajado antes, según situación profesional y sexo.	209
7.28.	Parados de Galicia, mayores de 16 años, que han trabajado antes, según profesión y sexo.	211
7.29.	Parados españoles, mayores de 16 años, que han trabajado antes, según profesión y sexo.	212
7.30.	Población de Galicia de 16 y más años económicamente inactiva, según la clase de inactividad y sexo.	214
7.31.	Población española de 16 y más años económicamente inactiva, según la clase de inactividad y sexo.	215
7.32.	Evolución de la población de Galicia, mayor de 16 años, ocupada, según situación profesional y sexo (1981-1991).	220
7.33.	Evolución de la población española, mayor de 16 años, según situación profesional y sexo (1981-1991).	221
7.34.	Avance, a partir de la EPA 1995, de la población de Galicia mayor de 16 años ocupada, por sexo en relación con la actividad.	222

AGRADECIMIENTO

A mi Directora de Tesis M^a Jesús Freire Seoane, sin cuya ayuda, dedicación y ánimo constantes no hubiera podido concluir éste proyecto.

EXTRACTO

Es objeto de esta investigación analizar la incorporación de la mujer al mercado laboral, en España y en general, en Galicia en particular.

Este fenómeno creciente, que se está verificando en menor medida que en los países de nuestro entorno, comparte con los mismos una serie de características comunes. Pese a existir un marco jurídico contrario a la discriminación femenina, el trabajo femenino se ha de observar desde una óptica de doble segmentación, pues la mujer acude a puestos laborales menos apetecibles, y con una menor remuneración.

La formación e instrucción de las personas es uno de los instrumentos que permite combatir de forma eficaz tal discriminación. En este sentido, la Teoría del Capital humano, ofrece una explicación plausible de cómo la educación es un coste que la gente realiza deliberadamente para generar un fondo productivo que incorporado a la persona, le proporcionará rendimientos futuros.

De los datos analizados debemos resaltar:

La incorporación de la mujer al trabajo se confirma el fenómeno de la doble segmentación. Las mujeres predominan en tareas con una menor remuneración y en trabajos menos cualificados.

Las personas que acumulan mayor nivel formativo desempeñan puestos de trabajos más y mejor retribuidos. Y en este empeño aumenta el número de chicas que tratan de acumular una mejor formación académica.

Los resultados de esta acumulación de capital humano no son visibles aún, dado el largo período de tiempo del que están constituidos los procesos educativos.

La repercusión económica y laboral de las vicisitudes que afectan a la mujer, en su papel de esposa, madre y cuidadora de la descendencia, es inmediata en términos de devaluación de su remuneración.

En el caso de Galicia la situación de la mujer es más precaria conforme al menor desarrollo económico de esta sociedad, en la que predomina el sector primario.

PARTE I

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

La presente Tesis doctoral está centrada en el análisis de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Existe un doble propósito en la investigación desarrollada. En primer lugar, se analiza la evolución que ha tenido dicha participación en los países occidentales de nuestro entorno y las disposiciones legislativas relativas a la mujer.

El segundo objetivo de la investigación es analizar en base a la Teoría del Capital Humano la situación actual de la población española por niveles educativos y las tasa de incorporación al mercado de trabajo. Para concluir con la comparación de la situación de la mujer en el mercado del trabajo en España y Galicia.

El segundo Capítulo, analiza la evolución del trabajo femenino en la sociedad industrial de los países de nuestro entorno, y presenta los avances y retrocesos del fenómeno de la discriminación sexual.

El Capítulo tres, se destina a analizar la legislación emanada de los Organismos Internacionales sobre el papel desempeñado por las mujeres en el desarrollo económico y el fomento de la igualdad de oportunidades.

Nos ha parecido conveniente hacer una mención especial a la Normativa Comunitaria en relación a la mujer, por estimar que se trata de una tarea no exenta de dificultades debido a la dispersión de la información y a la conveniencia de que aparezca recopilada en un capítulo específico, concretamente el Capítulo cuarto.

En el Capítulo cinco, se recopila la Normativa española que prohíbe genéricamente la discriminación por razón de sexo, así como, la relativa a la protección de la maternidad.

En el Capítulo seis, se introduce la Teoría del Capital Humano que concibe la educación como una forma específica de dedicar recursos escasos a la formación de una modalidad específica de capital. Esta modalidad de capital incorporado al individuo permite dar respuesta a la cuestión de por qué las empresas están dispuestas a pagar mayores salarios a los trabajadores con mayor nivel de formación. Se presenta una síntesis de la población actual española por niveles educativos, destacando la fuerte conexión entre educación y mercado de trabajo, para incidir en la participación femenina en la educación y en el mercado laboral.

En el Capítulo siete, se analiza, a la luz de los datos estadísticos disponibles, la situación de la mujer en el mercado laboral en España-Galicia, tratando de observar si en la Comunidad Autónoma gallega existe alguna característica o peculiaridad respecto al resto del estado español.

La educación es un campo de estudio pluridisciplinar que ha tenido un desarrollo muy rápido y diversificado y ejerce una influencia notable, tanto entre los investigadores como entre los políticos. Pocas cuestiones procedentes del mundo científico han sido tan rápidamente asumidas por los responsables de la planificación educativa. El motivo hay que buscarlo en que la educación se considera un vehículo poderoso de movilidad social y un determinante importante de alcanzar un puesto de trabajo.

El interés del tema de la participación de la mujer en el mercado de trabajo parece evidente. No hay duda alguna que la participación femenina en el mercado laboral ha ido en aumento, en los últimos años. Esta cuestión que ha motivado numerosas investigaciones está en explorar en qué términos y condiciones de empleo se está llevando a cabo dicha integración.

En consecuencia, nuestra hipótesis de trabajo consistirá en estudiar la integración de las mujeres en el mercado laboral y analizar si dicha integración lleva asociada una doble segmentación: por una parte, una segregación ocupacional respecto a los hombres y, por otra, una polarización entre grupos diferentes de mujeres. Nos interesa destacar, en esta investigación, si frente a una aparente homogeneización en los comportamientos entre actividades masculinas y femeninas, se mantienen la económica de sexo, o si la mayor participación femenina se traduce en situaciones más igualitarias. También, centra nuestro interés, el hecho de si la mayor participación de algunas mujeres en los niveles educativos y culturales, puede estar provocando una polarización entre las propias mujeres. Así, el camino que hay que recorrer, para poder presentar unas conclusiones fuertes y sólidas a través de la doble segmentación, es laborioso, requiriendo el estudio de la actividad, el paro, el acceso al empleo y las cualificaciones.

Como ha afirmado E. MALINVAUD (1984): "el trabajo es necesario para la dignidad del ser humano. Para una notable proporción de quienes sufren por falta de empleo, el paro es, además, sinónimo de pobreza. Por su concentración, entre los jóvenes y las minorías, el paro constituye ya una causa adicional de división social y de agudos conflictos dentro de la sociedad". Es ésta una opinión ampliamente compartida entre los ciudadanos de nuestro tiempo.

Al hablar de trabajo, adoptamos la acepción según la cual se considera como tal a la actividad laboral caracterizada por ser una acción organizada, especializada y retribuida (Aizpuru et als., 1994). Nuestra intención es la de ver el papel que desempeña la mujer en el mismo y las perspectivas futuras; obviando la problemática que rodea al trabajo doméstico no asalariado.

El concepto de actividad, con una connotación más económica, permite hacer una distinción entre las personas activas ocupadas o con un empleo, por oposición a las activas desocupadas o paradas, que carecen de él, y llevan a cabo una búsqueda activa de empleo con resultados infructuosos; y de los inactivos, que serían los restantes sujetos: escolares, estudiantes, retirados, internos en prisiones, instituciones y amas de casa.

El concepto de empleo suele utilizarse cuando se hace referencia a la problemática que rodea a las formas de acceso al mercado de trabajo, al tratar aspectos referidos a la actividad o inactividad, y las circunstancias que lo rodean: precariedad, estabilidad, paro, trabajo a tiempo parcial o completo.

Por otra parte al referirse al trabajo, se suelen tratar aspectos tales como los sectores de actividad, cualificaciones necesarias, carrera profesional, salarios, condiciones de trabajo, formas de organización, formas de control del trabajo o relaciones socio-laborales.

El concepto de trabajo, forma parte del acervo de distintas ciencias sociales, y se cita en múltiples ocasiones con un sentido amplio, no unívoco, y referido exclusivamente a la producción asalariada, y en este sentido extenso será utilizado.

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que el trabajo femenino en la civilización preindustrial quedó siempre relegado a una cierta marginalidad, aunque siempre ha sido necesario para la subsistencia. En las ordenanzas gremiales, en vigor en nuestro país hasta el último tercio del siglo XVIII, no se alentaba la participación femenina en las actividades laborales, cuando no se prohibía de manera directa. Las labores que desempeñaba la mujer, se dirigían al servicio doméstico y al trabajo auxiliar bajo la estricta dependencia de un jefe de taller, que podía optar por emplearla dónde considerase que era preciso. Las mujeres contaban con cierta representación, aunque exigua en el total, en los trabajos de venta y reventa, tanto de quincalla, como de alimentos.

CAPITULO 2

LA MUJER Y EL TRABAJO: DIFERENTES PERSPECTIVAS

2.1. INTRODUCCION

La incorporación de la mujer al mercado laboral en nuestro país es una realidad palpable. Los cambios sociales y económicos observados en las últimas décadas han transformado nuestra sociedad y el papel que en ella desempeñan hombres y mujeres, especialmente el de éstas últimas.

Aunque persiste la situación de desigualdad que caracteriza la participación de nuestros conciudadanos de uno y otro sexo, la incorporación de la mujer en los diferentes ámbitos de la sociedad es un fenómeno imparable y creciente.

Pese a que la participación de la mujer sigue teniendo un peso abrumador en las tareas domésticas, y a que en algunas instituciones permanecen con una presencia cuasi testimonial- Fuerzas Armadas, Cuerpos de seguridad del Estado, Poder Judicial, Gobiernos Nacional y Regionales, Parlamentos Nacional y Regionales, Banca, Minería- la tasa de actividad femenina ha crecido y tiende a equipararse a la de los países de nuestro entorno (Unión Europea y de la OCDE), que por otra parte, son los más avanzados del planeta en esta materia.

Un papel determinante en el cambio operado, ha sido el derivado de la actitud ante la educación y la formación, terreno en el que la mujer ha multiplicado su reducida presencia tradicional, equiparándose en número de alumnado, con la presencia masculina hasta la enseñanza universitaria, y especialmente en las carreras volcadas a la atención de la salud, humanidades, ciencias sociales y jurídicas.

Pero a pesar de esta participación creciente, también existe una percepción de discriminación sexual, que permanece a través del tiempo, fruto de unas actitudes estereotipadas ante determinadas actividades. Existen tareas y labores que se consideran “femeninas”, frente a otras no susceptibles de ser desempeñadas por mujeres. Además, el papel de las mujeres a la hora de realizar una tarea, siempre está más sujeto a controversia: La mujer no sólo ha de demostrar su valía, sino que debe hacerlo mejor que su compañero masculino a igualdad de condiciones; y en ocasiones, con una retribución salarial menor.

Resulta difícil discernir hasta donde esta asignación sexual de tareas, es fruto de las actitudes de los individuos, o del papel peculiar que tiene la mujer en el mercado de trabajo, condicionado por el rol de esposa y de madre.

Con independencia del papel diferenciado de la mujer en el mercado de trabajo, ha existido una preocupación constante de la legislación de combatir la discriminación sexual, y el trato desigual de los ciudadanos. Tal preocupación se ha traducido, a lo largo del siglo XX, en una labor de plasmación en normas legales y arbitrajes jurídicos, de una sensibilidad anti-discriminatoria, especialmente a partir de la II Guerra Mundial, fundamentalmente por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asumidas formalmente por la mayor parte de las naciones de la Tierra.

Desde el punto de vista teórico, el marco que permite dar una explicación más ajustada, a nuestro juicio, del comportamiento económico de las personas y del papel que la formación tiene en el mismo, es la Teoría del Capital humano. Establece que las personas que dedican un mayor esfuerzo a la formación, y en consecuencia demoran a un futuro más o menos lejano, la satisfacción que obtendrían realizando otras actividades alternativas más placenteras y remuneradas, lo hacen buscando beneficios futuros derivados de su mayor cualificación personal. Estos gastos en formación constituyen una inversión en capital humano. La acumulación de capital humano así generada se traducirá en un aumento de la productividad, y un consecuente incremento de salarios.

La Teoría del Capital humano como enfoque general, ofrece una explicación plausible tanto de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, en base a la diferente cualificación, y apunta una razón de la depreciación del capital humano, que radica en los períodos de ausencia del lugar de trabajo, más frecuente en el caso de las mujeres. En este sentido analizaremos el caso de nuestro país, en general, y de Galicia en particular, por razones de proximidad, inmediatez (y sentimentales).

2.2. El trabajo femenino en la sociedad industrial

El trabajo femenino ha existido siempre. En la sociedad tradicional la mujer desarrollaba su trabajo en casa, en el ámbito de una explotación de carácter familiar de naturaleza agrícola, artesanal o comercial.

Con la industrialización, desde comienzos del siglo XIX, el trabajo femenino adquiere un carácter diferente. Con la introducción de la máquina, la diferencia de fuerza física entre los trabajadores de ambos sexos quedó atenuada en gran medida, o desapareció, y liberado de esta limitación, el trabajo femenino se traslada de una actividad interna a una actividad exterior al marco familiar.

A comienzos del siglo XX, entorno a 1910, dentro de una visión global de la incorporación de la mujer a la actividad laboral, se observa como el trabajo femenino adquiere un peso creciente, representando entre los países más evolucionados una proporción de la población activa de hasta el 38 % en Suecia y Dinamarca, el 36 % de Francia y el 34 % en Suiza, destacando especialmente el caso de Japón, país singular donde se da un fenómeno peculiar: el predominio de la mujer en la industria, ya que por cada cuatro obreros masculinos había 6 trabajadoras, hacia 1.914, en plena Guerra Mundial (Parias, 1965).

El trabajo femenino, en el caso de Francia en 1906, se distribuía de la forma siguiente: 58 % en el transporte y la industria, un 18 % en el comercio, el 7 % en las profesiones liberales y servicios públicos, y el 17 % en el servicio doméstico. Se caracteriza esta época por un crecimiento lento de la participación de la mujer en la industria, la caída del trabajo doméstico, y un incremento de las profesiones comerciales y los servicios públicos.

En la industria francesa del periodo ya señalado predomina el trabajo femenino en la elaboración de tejidos y en el sector textil en general, pero en puestos de trabajo situados en la parte inferior de la escala de nivel salarial y de cualificación profesional. La mano de obra femenina en la industria, dentro de un fenómeno extensible al resto de países, se considera de peor calidad y se reserva para tareas mediocres y mal remuneradas, situación que se verá parcialmente modificada por la I Guerra Mundial, que abre la especialización profesional al trabajo femenino.

El mayor interés de las trabajadoras reside en el comercio y profesiones liberales, donde ejercen un trabajo más limpio, en un medio más agradable y "femenino", alentado por los empleadores, por ser una mano de obra poco remunerada. En la administración pública, el crecimiento del trabajo femenino es importante, llegando a representar una tercera parte del total de empleados. Las mujeres francesas empleadas en el comercio en 1860 representaban el 26 % de los trabajadores del sector, pasando a ser el 45 %, en 1911. Este crecimiento se veía alentado por los empresarios, ante los bajos salarios que cobraban sus empleadas. Paralelamente en los servicios públicos administrativos, pasaron de representar el 11 % en 1866, a un 18 % en 1906 y un 27 % en 1921.

Simultáneamente se observa un cambio significativo en las costumbres, consistente en la compatibilidad de la dignidad de las chicas de la pequeña burguesía, y el trabajo asalariado de oficina, hasta entonces menospreciado y abandonado a las hijas de personas encuadradas en sectores sociales menos pudientes.

No obstante, pese a estos cambios esperanzadores, el comienzo del presente siglo, en cuanto al trabajo femenino se refiere, se caracteriza por una situación de doble inferioridad: una menor especialización (y consecuente mayor subordinación) y menor remuneración, razones que se complementan y fundamentan mutuamente. La justificación de la inferioridad de los salarios se basa en argumentos derivados de la debilidad física, la carencia de conocimientos especializados y el hecho de no ser cabeza de familia y considerarse su salario como un complemento al presupuesto familiar.

La situación de segregación de los empleos en el mercado de trabajo fue explicada de distintas maneras por historiadores y economistas a principios del siglo XX. Hartmann (1994) recoge el testimonio de Sidney Webb, quien ofreció como justificación de los salarios inferiores que percibían las mujeres, el que raramente hacían un trabajo de la misma calidad que los hombres, aunque trabajasen en la misma ocupación o industria, tal como era el caso de la fabricación de cigarrillos, considerando más elegantes los que hacían los hombres, y ser los de las mujeres más baratos y con una menor exigencia de habilidad. También cita a Eleanor Rathbone que en 1917 consideró las diferentes responsabilidades de las mujeres e insistió en que eran una realidad insoslayable, pues en la época, los hombres mantienen a sus familias más a menudo que las mujeres, y por tanto necesitan dinero suficiente para hacerlo. Por su parte, los sindicatos excluían a las mujeres de muchas maneras, incluida la legislación protectora, especialmente en el caso de las mujeres casadas, cuyo trabajo era visto como un mal social. Los intentos "bien intencionados" de obtener una protección mayor a la de los hombres, estaban, de hecho, fomentando su exclusión del trabajo, apoyándose en los supuestos efectos nocivos de las largas horas de trabajo sobre la mujer, por lo que se limitaba su jornada laboral, pero no se hacía lo mismo con la de los hombres. Se abrió así, la exclusión de la mujer en labores con trabajo nocturno o con una jornada laboral larga (minería, lectura de contadores y medidores, manejo y conducción de taxis, tranvías y ascensores).

2.3. El trabajo femenino en la actualidad

El trabajo femenino remunerado está estructurado, según APPEL (1987), alrededor de dos tipos de divisiones. En una división vertical de la mano de obra, en virtud de la cual las mujeres como grupo están en desventaja frente a los hombres en cuanto a salario y condiciones laborales. Y en segundo término, está integrado en una división horizontal del trabajo, por cuanto se concentra en determinados tipos de ocupación. Así, en los Estados Unidos de América representa el 78 % de los ocupados en trabajos de oficina, el 67 % de los servicios, el 64 % de los profesores - siendo superior en enseñanza primaria-, y sin embargo, son mujeres menos de un 20 % de los cargos directivos, administrativos y ejecutivos en los EE.UU. de América.

Tanto en los Estados Unidos de América como en el Reino Unido, las mujeres ocupan un alto porcentaje de trabajadoras en sectores de empleo competitivos y bajo nivel salarial. Están desproporcionadamente concentradas en el sector servicios, aunque no en posiciones de profesionales liberales y tareas directivas. Se sitúan fundamentalmente en los llamados mercados de trabajo secundarios, que a diferencia de los primarios representados por ser el de las grandes compañías, industrias o instituciones públicas, se caracterizan por ofrecer empleos inestables, con baja seguridad laboral y salarial, con pocas oportunidades de promoción y condiciones de trabajo malas (Murgatroyd, 1982).

Las mujeres están mucho más concentradas en el trabajo remunerado a tiempo parcial, constituyendo el 90 % de los trabajadores a tiempo parcial del Reino Unido, y representando el 40 % de las mujeres que trabajan.

Las mujeres pasan al trabajo a tiempo parcial después del nacimiento de su primer hijo, cuando no abandonan totalmente su actividad laboral. Las de mayor edad, al volver al trabajo remunerado, una vez que los hijos ya han crecido, recurren a este tipo de contratación, tanto por decisión propia, como por la escasa disponibilidad de otros trabajos de jornada completa.

2.4. Perfil ocupacional

Fijándonos en el caso del Reino Unido, país pionero en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y con una amplia tradición y experiencia de estudio en este terreno, en el año 1987 con una población estimada de 21,3 millones de asalariados (EOC (Equal Opportunities Commission), 1988), 11,6 millones de trabajadores eran hombres, y 9,7 millones, mujeres. Las mujeres representaban el 45 % de los empleados, frente al 55 % de los empleados de sexo masculino, con una tendencia creciente en su participación en el mercado de trabajo, pues pasaron de representar el 38 % en el año 1971 (siendo 8,2 millones) hasta la cifra alcanzada en la actualidad.

Cuando el Departamento de Empleo publicó sus estimaciones y previsiones de la fuerza laboral desde 1980 a fin de siglo, éstas mostraban un crecimiento del conjunto de empleados hasta llegar a los 28,6 millones, corriendo a cargo de las mujeres la mayor parte del esperado incremento (pasando de los 12,7 millones y una tasa de participación del 44 % del total), frente a un estancamiento de la participación masculina.

La participación femenina no solo se mantiene sino que incluso tenderá a aumentar, en parte como consecuencia de la caída de la natalidad posterior al boom de los años 60. A las mujeres se dirigen campañas de reclutamiento diseñadas para aquellas que dejaron sus primeros empleos con contratos de aprendizaje, para hacer frente a sus responsabilidades familiares, pese a lo difícil que resulta que se sientan atraídas por empleos poco remunerados, y el encasillamiento que sufren al ser encuadradas en trabajos de menor cualificación (Martin et als., 1984).

No es menos cierto que frente a la creencia tradicional que asumía una identificación de la mujer con los roles domésticos, salvo que la motivación salarial o económica fuese sustancial, una parte importante de las asalariadas trabajan por que les gusta su ocupación.

Elias et als. (1982) trataron de establecer un patrón de la vida laboral femenina basándose en los datos de una encuesta realizada entre mujeres, y centrándose en un sector muy determinado, el de los trabajos temporales. Pese a estar más extendida entre las mujeres esta modalidad de empleo, y por tener este tipo de contratos asociada la inestabilidad en la vinculación con una empresa y un tipo de tareas, no por ello las afectadas cambian con más frecuencia de trabajo que los hombres, en las mismas condiciones. Estos cambios de empleo y actividad, suelen tener mas relación con aspectos económicos o retributivos, que con las responsabilidades familiares asumidas por el empleado con esta modalidad de contrato. En suma, las mujeres suelen tener de cuatro a cinco empleos a lo largo de su actividad laboral, que cambian por razones propias del trabajo concreto, y al hacerlo, la magnitud de cambios se mantiene en una proporción similar a la de sus compañeros masculinos.

La maternidad incide en la interrupción de la actividad laboral en al menos el 40 % de los casos, y el nacimiento de los hijos suele ser una de las razones primordiales, aunque ajena al trabajo, para abandonarlo. También suele ser causa de movilidad vertical en el mismo nivel de empleo, generalmente hacia peor, cuando se reincorpora a la actividad (Hakim, 1979, 1981; Dex 1987; Yeandle, 1984).

El fenómeno de retorno a la actividad también se aprecia entre las mujeres que trabajan con contratos de tiempo o jornada completa, una vez pasada la interrupción generada por la maternidad y antes del inicio de la escolarización de los niños. El

deseo de regreso viene a confirmar unas expectativas sobre la actividad laboral que van más allá de lo estrictamente económico, de su remuneración salarial.

Todas las mujeres, empleadas o no, tienen una actitud positiva hacia el trabajo femenino fuera de casa. La mayoría piensa que las mujeres casadas tienen derecho al trabajo, si así lo desean, por considerarlo importante y beneficioso. Las casadas, en cierto grado, suelen otorgarle un valor secundario frente a las obligaciones domésticas. Las chicas más jóvenes y con mayor nivel cultural sustentan con menor entusiasmo la preeminencia de las tareas domésticas tradicionales frente al trabajo.

2.5. Trabajo a tiempo parcial y el trabajo en casa

Los trabajadores que optan por modalidades de empleo diferentes al tradicional se consideran, en principio, como desaventajados, pese a la existencia de una legislación que impide su exclusión de las ventajas y derechos que pueda disfrutar el asalariado convencional. No obstante, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo en casa, parecen a priori, empleos de peor calidad.

Estas modalidades de empleo tienen una amplia representación femenina en su composición, especialmente significativa en el caso de las mujeres casadas, al tener un menor margen de elección, sobre todo cuando de ellas dependen niños de corta edad. En estas circunstancias, de empleo a tiempo parcial, se encuentran el 68 % de las mujeres que trabajan en el Reino Unido (EOC, 1988). Las casadas sin hijos representan el 40 % de las contratadas a tiempo parcial, y el 60 % de contratadas a jornada completa. Cabe preguntarse porqué las mujeres eligen trabajos a tiempo parcial si sus condiciones laborales son comparativamente peores que las de las empleadas a tiempo completo. Si duda alguna, parece obvio que muchas personas que optan por esta forma de contratación, no tienen posibilidad real para elegir otras alternativas de empleo.

Las personas que se acogen a la modalidad de empleo a tiempo parcial, mayoritariamente mujeres, suelen desempeñar trabajos poco cualificados y de baja remuneración; y a lo largo de su historial de trabajo, cambian frecuentemente entre diferentes tipos de actividades (EOC, 1988).

El retorno al trabajo tras el nacimiento de un hijo suele ir acompañado de una experiencia descendente, en términos de movilidad social (Hakim, 1987) en una proporción importante, que pueden llegar a ser de un 45 % de las reincorporaciones, dependiendo de las ocupaciones, si bien menos traumático entre el sector educativo, resulta dramático en el caso de las profesiones dedicadas a las ventas y el comercio.

Junto a este grupo de trabajadores desaventajados, aunque en unas condiciones más duras se encuentran aquellos que trabajan en su hogar, a veces en la llamada economía sumergida. Los datos sobre este tipo de actividades son escasos, difíciles de evaluar, y estimados indirectamente. En sectores como la manufacturación textil, calzado, enseñanza de apoyo, trabajos administrativos, cuidado de niños, ventas, peluquería y estética, hostelería, entre otros, tienen una importante representación. En los últimos tiempos, con los avances tecnológicos y de las telecomunicaciones, cabría distinguir entre el trabajo en el hogar, en el sentido más tradicional, como sería el de los empleos ya comentados, frente al trabajo desde el hogar, en función de las nuevas tecnologías telemáticas. En este último caso, la ventaja radica en la gran flexibilidad horaria que permite. Sin embargo, es una actividad que queda excluida de los beneficios laborales tradicionales en materia de horarios, festividades, vacaciones, pluses, etc.

No suelen ser empleos sujetos a regulaciones legales, salvo las exigidas por la legislación propia de la seguridad social, y los propios trabajadores suelen eludir los controles de las diferentes administraciones.

El tiempo es el recurso limitado por excelencia. Ningún individuo dispone de más de veinticuatro horas diarias y debe decidir el uso racional de ese recurso escaso. La asignación del tiempo a una u otra actividad es una decisión individual y económica. No obstante, la mayoría de las mujeres han aceptado la adscripción socialmente obligatoria de atender a los demás miembros de su familia, y en particular, a sus hijos.

La maternidad no se suele considerar como una causa para el abandono del trabajo, ni como motivo para una larga ausencia de la actividad laboral. No obstante, tiene un gran impacto en la actividad e intensidad del trabajo. Esta faceta suele afectar al número de horas que pueden dedicarse al trabajo, si bien existe una gran diversidad de situaciones entre las madres, sobre todo si son cabezas de familia o comparten las tareas de tutela familiar.

En general, cuanto más joven es el hijo, más difícil le resulta a una madre desempeñar su trabajo. Entre madres casadas con niños menores de cuatro años, sólo trabaja un 30 %, un 7 % a jornada completa, y el restante 23 % lo hace a tiempo parcial (EOC, 1988). Con la edad de los hijos las proporciones se modifican: cuando los hijos tienen diez o más años, el 66 % de las empleadas casadas vuelven al trabajo. De ellas, el 40 % a un empleo a tiempo parcial.

El efecto decreciente del tiempo absorbido por el cuidado de los niños en la actividad laboral de las mujeres, es directo, aumenta ésta a medida que crecen los hijos, si bien predomina el trabajo a tiempo parcial. En este incremento del trabajo a tiempo parcial podría jugar un importante papel la seguridad social, y las medidas de cobertura social auspiciadas por las instituciones de la Comunidad Europea, de cara a la protección de las madres solteras, viudas, que aunque exiguas en su cuantía económica, podrían explicar la caída de empleo tradicional entre las mujeres, aunque sean cabezas de familia.

La inexistencia de instituciones encargadas del cuidado de los niños en el volumen, coste y con la flexibilidad horaria suficiente para permitir la actividad de las madres, también ayuda a explicar el importante papel del trabajo a tiempo parcial, especialmente en el caso de mujeres solteras o cabezas de familia, sin otra persona que les ayude en el cuidado de los niños.

2.6. Distribución de ocupaciones y salarios

A pesar de los esfuerzos realizados con la aprobación de una legislación contraria a la discriminación, y al importante cambio de actitud operado en amplios sectores de la sociedad, persiste el fenómeno del llamado trabajo femenino, con ocupaciones para mujeres, y los correspondientes salarios femeninos.

Cabe pensar que una razón radica en la concentración de los trabajos femeninos en unas cuantas ocupaciones, debido quizás en parte, por la prevalencia en los mismos del trabajo a tiempo parcial, sin que pueda precisarse cual es la causa o cual el efecto, la concentración o la modalidad de empleo para esas pocas profesiones. Sin duda, la concentración en unos pocos sectores admitidos como femeninos es el resultado de una educación sexista, con las aspiraciones y expectativas que genera.

Se puede observar como en 1987 en el Reino Unido (EOC, 1988) las mujeres eran mayoría en los trabajos del área médica y de servicios de la salud (80 %), en el sector textil y de confección (73,5 %), servicios del cuidado personal (peluquería y estética, 71 %), limpieza (71 %), educación (68,5 %), hostelería y restauración (67 %), comercio minorista (63 %), servicios sanitarios auxiliares (60 %), banca y servicios administrativos de atención al público (55 %). De ellos, educación, servicios sanitarios y hostelería copan el empleo femenino, y básicamente bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial. Además, se aprecia que en determinadas tareas las mujeres están en puestos de trabajo únicamente femeninos, lo que contribuye a una mayor segregación, y a obtener una visión sesgada de su vida laboral, en un contexto de solo empleadas, sin compañeros masculinos que les sirvan de referencia, aunque solo sea salarial.

En la remuneración salarial es dónde más se manifiesta la segregación de la mujer, derivada de su concentración en labores poco remuneradas, con jornadas a

tiempo parcial, y en labores con baja cualificación. Las circunstancias añadidas de precariedad y cambios sucesivos de empleos, las ausencias originadas por la maternidad, hacen que resulte difícil describir un patrón laboral, pues está más sujeto a las circunstancias incidentales de carácter biográfico, que económico, como sucede en el caso del hombre. Persiste el papel central que en su vida tienen las responsabilidades familiares, influyendo de una manera diferente y de modo más exigente que a los hombres.

La discriminación salarial de la mujer es un tema que siendo antiguo en la literatura no deja de tener un vivo interés. La preocupación que suscita este hecho ha dado lugar a numerosos y recientes estudios sobre el tema.

Respecto a las causas teóricas que se han esgrimido para explicar la discriminación, podríamos señalar a Becker (1971), cuando habla de unas prácticas discriminatorias del empresario en contra de la mujer que tan solo se podrían mantener en mercados monopolísticos. Goldberg (1982) argumenta que tal discriminación puede manifestarse en mercados competitivos si lo que prevalece es una preferencia por los hombres en el puesto de trabajo. En un trabajo posterior, Becker (1985) propone un modelo de la división del trabajo dentro de la familia, en el cual las mujeres casadas reciben salarios inferiores a los hombres debido a que desarrollan un menor esfuerzo en el trabajo, fomentado por sus responsabilidades en el cuidado de los hijos y demás tareas domésticas.

Una de las causas comúnmente aceptadas como generadora, tanto de segregación ocupacional, como de segregación salarial, es la distinta participación de la mujer en el mercado de trabajo, como trataremos de demostrar posteriormente, y que se manifiesta no solo en menores tasas de actividad y ocupación, sino también en una mayor intermitencia en la participación, y en última instancia, en una mayor probabilidad de abandono del futuro trabajo.

2.7. Cambios en la composición del mercado laboral

La discriminación sexual en el trabajo ha disminuido, en los países desarrollados, en los últimos 30 años. En este período de tiempo se ha verificado una importante incorporación de la mujer al mundo laboral, y se ha apreciado simultáneamente un importante cambio en la composición de los trabajos tradicionalmente considerados como masculinos.

La disminución de la discriminación sexual en los puestos de trabajo comenzó en la década de los años sesenta y se aprecia de manera significativa en la década de los setenta, con un incremento del número de mujeres que desempeñan trabajos típicamente masculinos, especialmente en el ámbito de los profesionales y en los puestos de gestión y dirección (Beller, 1985).

En ocasiones estos cambios se atribuyen, en el caso de los Estados Unidos de América primordialmente, a los cambios legislativos operados con la promulgación de enmiendas constitucionales, que a partir de 1972, establecieron una legislación más incisiva sobre el fomento de la igualdad de oportunidades (Beller, 1982a, 1982b).

Pese a los problemas metodológicos existentes en la determinación de los índices estadísticos empleados en la determinación del nivel de discriminación o segregación en los trabajos (Blau et als., 1979), los datos que apuntan a una disminución coinciden. Coinciden, además, con la política diseñada para reducir la discriminación sexual, y con la expectativa creciente de un declive en la segregación en los puestos de trabajo que comenzó en la década de los años setenta (Beller, 1985). Los cambios operados en las aspiraciones de las mujeres para acceder a las carreras típicamente masculinas, van acompañadas de un esfuerzo por adquirir la educación y formación académica que les capacite para estas profesiones tradicionalmente desempeñadas por varones (Mason et als., 1976; Cherlin et als., 1981).

En el declive de la segregación sexual en el trabajo, en la década de los setenta, siguiendo a Beller (1985), se pueden distinguir tres etapas diferenciadas a comienzo, mitad y en el último tercio de la década de los setenta, en cuanto a la proporción de ocupación de puestos de trabajo por personas de uno y otro sexo se refiere. La evolución femenina es especialmente intensa en los dos últimos períodos. La cuota de participación femenina, en un mundo laboral hasta entonces masculino (Rytina et als., 1984), se incrementa en un 50 % en la década de los años 70. Por categorías laborales, los incrementos son notables en los puestos de profesionales y técnicos, al triplicar su participación relativa en la tasa de ocupación respecto a los hombres. En los puestos directivos y de gestión, se multiplica por nueve la tasa de incremento femenino. Frente a esta evolución tan espectacular en las tareas denominadas de "cuello blanco", en los puestos laborales, la evolución fue más modesta, quizá debido a las desfavorables condiciones económicas derivadas de la recesión de los años 1973 a 1975 y la crisis energética.

En estos últimos trabajos, cualitativamente menos significativos, pero cuantitativamente más importantes, se dio un fenómeno de masculinización, demostrando que la mayor barrera al avance femenino en el mercado laboral es la relativa a las ocupaciones propias del trabajo a nivel de operario, en las industrias, claramente dominado por los hombres.

En suma, la entrada de la mujer en el mercado de trabajo, pese al apoyo de la legislación favorecedora de la igualdad de oportunidades, se da en ocupaciones no tradicionales de la economía, y que exigen un alto grado de preparación, alentados por cambios económicos y legales. Esta incorporación paulatina es constante y creciente, a costa del tiempo que la mujer dedicaba a las tareas del hogar, e irá acompañada de unos ingresos crecientes. Desgraciadamente, también se aprecia que el declive de la segregación laboral (Lloyd et als., 1979) está inversamente relacionado con el crecimiento del empleo en términos absolutos.

Una característica que nos parece relevante señalar, en este contexto general, y que será abordada ampliamente en los Capítulos 6 y 7, es la situación en España del mercado de trabajo. Es necesario indicar que el nivel educativo de la población ha mejorado notablemente en los últimos años (Albert, 1997). En 1976 un 80,2 por ciento de la población ocupada poseía, como máximo, estudios primarios. Este porcentaje ha pasado a ser de un 90,8 por ciento, en 1991. Un rasgo importante a destacar es el notable aumento de la participación femenina en el sistema educativo, así como en la población activa; y a pesar de su preparación intelectual, que basándonos en la Teoría del Capital Humano le abriría nuevas oportunidades de empleo, un primer rasgo a destacar es el creciente porcentaje de mujeres desempleadas. Sin embargo, es necesario señalar, y desde la óptica del nivel de formación, que resulta evidente la existencia de mayores tasas de paro concentradas en la población femenina que carece de estudios. Parece cierto, a la vista de estos datos que, aunque a la finalización de los estudios los recién graduados no consiguen empleo rápidamente, su estabilidad, una vez alcanzado su primer empleo, se hace más acusada en la medida en que su nivel formativo es más elevado.

2.8. Obstáculos al empleo

En la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se puede hablar de un proceso marcado por avances y retrocesos, de un panorama que va describiendo el fenómeno de la discriminación sexual, con diferentes obstáculos que han tenido que ser afrontados a través del tiempo y que trataremos de describir de forma esquemática.

Pese a formar parte de una región, Europa Occidental, económica y socialmente privilegiada, la práctica discriminatoria, consciente o inconscientemente manipulada por los empleadores, se manifiesta en las diferentes fases de la consecución de un puesto de trabajo, desde la descripción del puesto, el modo de reclutamiento, el anuncio de las características del empleado potencial, el sistema de promoción y formación, hasta la disponibilidad para trabajar. Cada uno de estos escalones encierra prácticas que afectan de manera adversa a las mujeres (Hakim, 1979).

El modo cómo se describe y anuncia un puesto vacante puede resultar crucial. El candidato debe poder reunir unas características y cualificaciones determinadas, generalmente vinculadas con el sistema educativo vigente en cada país. La insistencia en cualificaciones que rehuyen las chicas, ya en el sistema educativo (Byre, 1987), se vuelve inflexible, en ocasiones, por parte del empleado, desanimando así al candidato, si resulta ser un requisito imprescindible, según aquel (Collinson, 1986). Además de las cualificaciones formales, la mera descripción del empleo puede especificar otras características que deben reunir los candidatos. Los más frecuentes suelen ser la edad, dentro de un rango dado, y la movilidad geográfica, que también suelen ser disuasorios. Curran (1985) indica que el rango de edad preferido es tal, que coincide con la edad en la que la mayoría de las mujeres están a punto de tener niños o implicadas en su cuidado, alrededor de los treinta y cinco o menos años, en los trabajos menos cualificados, y los treinta para los titulados y diplomados universitarios, lo que incide negativamente en la vuelta a la actividad para aquellas chicas que lo abandonaron temporalmente con motivo de sus compromisos familiares.

La movilidad geográfica, característica básica en sectores tales como ventas y servicios, es un obstáculo fundamental en el caso de las mujeres casadas, de tal calibre que aunque es, en gran medida de una decisión personal, pesa de tal manera que en ocasiones se prefiere a un candidato masculino casado antes que a una mujer soltera, puestos ante este dilema de cambiar de ámbito geográfico (Collinson, 1986).

En cuanto a las prácticas para el reclutamiento de los candidatos, la publicidad y difusión de las vacantes, habituales, afectan negativamente a la mujer. El empleo de un lenguaje sexista en la denominación de los puestos, que resulta quizás lo más fácil de erradicar, no viene más que a confirmar la convicción existente en una actitud hacia trabajos que son ejercidos mayoritariamente por mujeres y otros por hombres. La difusión de los puestos a través de la prensa y en otros centros de trabajo alerta de tal oferta a un gran número de candidatos potenciales. Los métodos alternativos usados tales como la promoción interna, la selección a partir de una lista de espera o la recomendación personal, restringen el número de candidatos potenciales.

Con independencia de la difusión que adquiera la convocatoria de los puestos vacantes, los empleadores suelen tener una idea previa de los requisitos que ha de reunir el candidato, de manera que cuanto más cerrado e informal sea el proceso de contratación, más oportunidades existen, deliberada o inconscientemente, de darle un matiz discriminatorio a la elección del candidato (Curran, 1985).

Un tercer aspecto es el relativo a los atributos personales del candidato. La selección de los candidatos se efectúa sobre ideas preconcebidas de los requisitos o atributos ("perfil") de un aspirante eficaz. Este aspecto es particularmente negativo para la mujer cuando se cree que es improbable que una mujer lo posea, como suele suceder en el caso de tareas que requieran un cierto grado de fortaleza física. Robbins (1986) al estudiar las actitudes hacia la igualdad de oportunidades en la British Rail señala que la mayoría de los hombres entrevistados considera que algunos de los trabajos que se desempeñan habitualmente en la empresa son excesivamente duros para las mujeres, y que ante la limitada fortaleza física es preferible que sean excluidas de ciertas ocupaciones, a priori. Por el contrario, en

ocasiones se adopta una actitud protectora hacia las mujeres para encubrir la exclusión de determinados puestos, basándose en la edad o en su apariencia física, de modo que la belleza o la juventud pueden constituir dificultades añadidas al hecho de ser mujer. Esta visión paternalista refleja toda una visión machista de la mujer, que trata de confinarlas a puestos de escasa relevancia y sin oportunidades de promoción, en tareas "cómodas" hasta la edad de contraer matrimonio y formar una familia.

La menor disponibilidad de la mujer para el trabajo a lo largo de su vida laboral, especialmente con ocasión de la maternidad origina un trato discriminatorio de cara a una futura inversión en formación continuada en el puesto de trabajo, por parte de los empresarios, según recoge un informe de la Comisión de la Igualdad de Oportunidades inglesa (EOC, 1989). Además de las ausencias temporales, las responsabilidades familiares abocan a la mujer al trabajo de jornada reducida, menos cualificado y con peor consideración por parte del empresario. Obtiene así la trabajadora una menor remuneración de su labor y menores prestaciones sociales. Esta situación se ve notablemente agravada en el caso de las personas que realizan el trabajo en su domicilio, que si son madres, inevitablemente se ven inmersas en el trabajo que ahora invade el ámbito de su residencia, y no pueden reducir la intensidad del cuidado del hogar, atenuada de trabajar fuera del hogar. Pierden además la condición del empleado tradicional, adquiriendo una dimensión entre el trabajador autónomo y el pequeño empresario.

2.9. Evolución o estancamiento

A pesar de la existencia de estudios y datos estadísticos cada vez más abundantes sobre el mercado laboral y la incorporación de la mujer, hay evidencias que sugieren que los avances reales son significativos, pero no tan optimistas como pudiera parecer a simple vista (Martin et als., 1984).

Es patente la sobre-representación femenina en los trabajos que requieren un menor nivel de habilidad, tienen menor status y están peor remuneradas (Hakim, 1979).

Por una parte, se apunta que las bajas aspiraciones laborales de las jóvenes que entran en el mercado es un factor que lleva a su confinamiento en los niveles más bajos del mismo (Delamont, 1980b). En ocasiones se apunta que su formación está volcada a aquellos sectores en los que su presencia es predominante (enfermería, administrativos, peluquería, etc.) (Delamont, 1980a). Se señala que muchas chicas ven su futuro desempeñando el papel de esposa y madre, y esta faceta tiene para ellas más importancia que la que pudiera tener su puesto de trabajo (Douvan et als., 1966).

Por otra parte, se indica como factor básico que contribuye a la división sexual del trabajo, la persistencia de una discriminación contra la mujer en el mercado laboral.

Aceptando que no existe una discriminación laboral directa contra la mujer, posibilidad inexistente desde el punto de vista legal, cabe preguntarse por el papel que desempeña el nivel de aspiraciones laborales y las futuras expectativas en el mercado de las mujeres.

Es comúnmente admitida la supuesta relación existente entre la pertenencia de la mujer a los escalones más bajos del mercado laboral y un hipotético bajo nivel de aspiraciones de las chicas, al incorporarse al trabajo. Además del tipo de orientación formativa hacia sectores tradicionalmente femeninos, y la idea que algunas chicas se puedan forjar en su papel predominante como esposas y madres antes que como trabajadoras o profesionales, existen otros factores no menos importantes y frecuentemente olvidados al tratar estos aspectos.

La calificación y etiquetado entre trabajos "femeninos" y/o "masculinos" se perpetúa en ocasiones por unas políticas erróneas de reclutamiento, al considerar el puesto de trabajo como más apropiado para la mujer o el hombre (Furlong, 1986).

Un estudio de contratación de Keil et als. (1980), subraya que en algunos casos los empresarios, de pequeñas y medianas empresas, recurren a contactos familiares de empleados y miembros actuales de sus plantillas. En tiempos de recesión económica, cuando escasea el empleo, se incrementa el recurso a redes de contratación más informales (Manwarning et als., 1984). Este género de recursos refuerza los estereotipos sexuales tradicionales en lo que a las ocupaciones y deseabilidad de los puestos se refiere; y por otra parte, limita el conocimiento de alternativas que pudiesen existir fuera de este grupo de labores.

Además del peso de las redes informales de contratación, y el papel primordial que juega en las mismas el entorno social y familiar de las candidatas, destaca la socialización de las chicas. Esta suele ser el fruto de una identidad de género que favorece el rechazo de aquellas profesiones que perciben como típicas de los hombres (Ashton et als., 1980). La socialización se ve condicionada por la duración de la escolarización, de manera que el rango de profesiones se amplía cuanto mayor es la formación de las alumnas (Rauta et als., 1972). Y este último factor, la formación, es un arma eficaz, no sólo para abrir nuevas expectativas, sino que

permite fomentar el rendimiento, la exigencia (McDonald, 1980) y la competitividad femenina en un plano de igualdad con sus compañeros masculinos y en condiciones de mayor verosimilitud con el mundo laboral; y a ella se han dedicado con empeño creciente, aunque a veces se aduce el paro femenino como responsable de tal aumento.

La mayoría de las expectativas son la consecuencia de ideas que las chicas desarrollaron sobre lo apropiado de sus futuras ocupaciones, y la imagen que cada persona tiene de sí misma desempeñándolas (Furlong, 1986). Estas ideas se han desarrollado dentro del grupo, de la familia, y son un reflejo de la experiencia pasada, en ocasiones heredada (Sharpe, 1976) sobre su posición en el hogar y el trabajo. De este modo, la posición laboral inferior de la mujer estructura a las generaciones siguientes con ideas sobre la idoneidad de su posición, establecidas, en primer lugar, para justificar esa misma situación que se ocupa en la división del trabajo.

La gente joven forja su experiencia al evaluar por sí mismos las oportunidades que están a su alcance en el mercado laboral local (Ashton et als., 1976) y a la luz de sus esquemas sobre la deseabilidad de determinados tipos de trabajos (Willis, 1977). Estos dos factores van configurando sus futuras aspiraciones, que quedan definitivamente perfiladas por la estructura real de los mercados. La imagen que los jóvenes desarrollan de su futuro puesto en la jerarquía laboral se va esquematizando y abocando a determinadas ocupaciones, en particular, configurando la preferencia por parte de los individuos; tal y como se describía en la propuesta de Cooley (1922) del "reflejo en la imagen del espejo". La gente se ve reflejada a través de las relaciones que establece con los demás, con su entorno, con los otros significativos para sí; y este reflejo es un test de validez suficiente de sus propias creencias, que se ven reforzadas. Las ambiciones futuras se van forjando a través del conocimiento con algún tipo de trabajo concreto de su entorno, especialmente con miembros de su mismo sexo.

2.10. La mujer en el mercado de trabajo

Existe toda una tradición que arranca de los años treinta en relación al trabajo de la mujer, desde todos los ámbitos de las Ciencias Sociales, con un análisis que enfatiza las actitudes y comportamientos diferenciales de hombres y mujeres en el trabajo (Roethlisberger et als., 1939). Junto a este interés por las diferentes culturas del trabajo, se ha producido una evolución al fijarse en las diferencias entre trabajadores de uno y otro sexo, a partir de factores endógenos al puesto de trabajo, tales como puedan ser la disciplina, el control o las posibilidades de promoción (Epstein, 1970).

Las teorías más importantes sobre el trabajo de las mujeres se elaboraron en los Estados Unidos de América, en un marco interdisciplinario de las Ciencias Sociales, en el intercambio entre la Historia, la Sociología y la Economía, para tratar de explicar la económica de la sociedad americana, y fueron las teorías marxistas y las teorías del mercado dual, y de la segmentación del mercado de trabajo las que han alcanzado una mayor relevancia. Si bien, ninguna teoría tenía como núcleo de sus planteamientos las divisiones de género o el trabajo femenino en sí, estas dimensiones han influido sobre los análisis del trabajo de las mujeres.

Las teorías marxistas al analizar la degradación del trabajo en las sociedades desarrolladas, estudiando el papel de los denominados ejércitos de reserva, constituidos por mujeres y niños, ponen de relieve que la relación laboral no es tan solo una relación mercantil, sino una relación social más amplia entre sujetos con intereses contrarios respecto al proceso productivo (Bravermann, 1974).

La consideración de la mujer como ejército de reserva se basa en su reconocimiento como mano de obra con una elevada elasticidad, lo que permite al capital una mayor flexibilidad en su contratación. De este modo, las mujeres serían

utilizadas como mano de obra de reserva, susceptible de ser incorporada o retirada del mercado capitalista, según las necesidades del mismo, dentro de un proceso más amplio de acumulación de la riqueza (Molyneux, 1994).

Por su parte, los teóricos del mercado dual establecen que el mercado de trabajo se divide en sectores o niveles que tienen relación con los niveles salariales, las condiciones de trabajo, las posibilidades de promoción y estabilidad en el empleo. El dualismo en el mercado de trabajo surge cuando parte de la producción laboral queda aislada de la incertidumbre y pasa a constituir un sector laboral privilegiado, sector básicamente constituido en la sociedad occidental, por el trabajador de raza blanca, angloamericano prototípico, que se diferenciaría del sector residual formado por negros y mujeres (Edwards et als., 1982).

Las diferencias de sexo, raza o edad, aunque son categorías que no han sido creadas por el empresariado, son reforzadas y utilizadas para estabilizar y legitimar la estructura económica existente. Al tratar de aplicar a la división sexual del trabajo el modelo de segmentación se podrían señalar cinco atributos que llevarían a que un grupo social fuese una fuente probable de trabajadores secundarios o residuales, como serían: la facilidad de despido, las diferencias del grupo que lo hacen fácilmente identificable, bajo interés en adquirir capacitación y experiencia, pocas expectativas de retribuciones monetarias elevadas, bajo nivel de organización y pocas probabilidades de desarrollar relaciones de solidaridad (Leonard et als., 1976). Estas condiciones las cumplen las mujeres y permiten explicar, en parte, su estado en el segmento secundario del mercado de trabajo.

Se introdujo un concepto adicional, el de segregación ocupacional, para explicar el interés creciente de las mujeres por el empleo y su diferente distribución por categorías laborales, distinto al de los hombres. En este sentido, se puede señalar,

aunque solo sea superficialmente, la existencia de una serie de ocupaciones que están estereotipadas y catalogadas como masculinas o femeninas, originando así una fuente de segregación (Hakim, 1981). Dicha segregación, de profundizar en el análisis, operaría en dos dimensiones: una horizontal, por ocupaciones; y otra vertical, al apreciar como los hombres ocupan la escala superior de una ocupación o empleo, y las mujeres, la inferior.

En los últimos años, tanto las teorías dualistas como la marxista han recibido diferentes críticas. La supuesta neutralidad sexual de sus presupuestos o asunciones, que desestiman el valor que este factor pueda tener en la organización de los procesos productivos y en los métodos de trabajo. En este sentido, se puede ver que los empresarios crean trabajo a tiempo parcial cuando pueden contratar mujeres, en cantidad y preparación suficiente, lo que supone que esta modalidad de contratación no pueda ser explicada exclusivamente ateniéndose a presupuestos estrictamente económicos o de costes laborales, pues de ser así se feminizarían todos los puestos de trabajo (Beechey et als., 1986).

Por otra parte, se ha puesto en entredicho el carácter de mano de obra secundaria, a la femenina, precisamente cuando en muchas profesiones es primordial su presencia (enseñanza, sanidad, administración pública, por ejemplo), y no se verifica la supuesta ausencia o nulo interés en la formación o promoción profesional. En ocasiones, la experiencia demuestra que los esfuerzos de la mujer por introducirse en el mercado laboral masculino van acompañados, o exigen vencer, una resistencia no solo personal, sino toda una cultura del trabajo con la que a las mujeres les resulta difícil identificarse (Borderías, 1984).

Además, se critica que el análisis de los mercados de trabajo se haga sólo desde la perspectiva de los capitalistas, sin tener en cuenta el papel de las organizaciones de trabajadores (Beechey, 1994). Se olvida que los sindicatos intentan controlar la competencia que genera en el mercado de trabajo el sistema capitalista, y cómo estas organizaciones tratan de combatirla actuando a la defensiva para lograr, acertada o

erróneamente, seguridad en el empleo y mejoras salariales. Al fortalecer las barreras para defender ese supuesto sector primario, expanden las fronteras de los trabajos marginales del sector secundario, el realizado por mujeres, inmigrantes y jóvenes.

También se pasa por alto la contribución que la mujer ha realizado en sectores económicos en los que su presencia es mayoritaria, como el de servicios, en el que predomina una mayor preocupación por las necesidades del cliente, frente a una lógica más productivista o estrictamente mercantil (Bianchi, 1994).

Desde el punto de vista estrictamente económico, el análisis recaía en la oferta de trabajo, presentando la participación laboral como el resultado de una elección entre renta salarial y ocio, de modo que si el tiempo total disponible por período de tiempo está dado, el individuo maximiza su utilidad, en función de sus preferencias, sometido a una doble restricción temporal: cada hora de trabajo remunerado supone sacrificio de ocio, y al revés, el coste de oportunidad del ocio, es el salario no percibido. No cabe considerar como ocio todo el abanico de actividades que realiza la mujer fuera del mercado laboral, incluso aunque sea el trabajo doméstico. El salario afectó a la distribución de tiempo entre el mercado de trabajo y el ocio, y además entre trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado. (Mincer, 1958).

NOTAS

- AIZPURU, M. & RIVERA, A. (1994): *Manual de Historia Social del trabajo*, Ed. Siglo XXI, Madrid. 1994.
- ALBERT, C. (1997): La demanda de educación superior en España: diferencias por sexo. En *ICE:Información comercial española, Revista de Economía*, nº 760, Feb., 1997, 105-116.
- APPEL, M.W. (1987): Enseñanza y trabajo femenino: un análisis histórico e ideológico comparado. *Revista de Educación*, nº 283 (1987), pp. 79-99.
- ASHTON, D.M. & FIELD, D. (1976): *Young Workers*, London, Hutchinson., 1976
- ASHTON, D.M. & MAGUIRE, M. J. (1980): Young women in the labour market: stability and change, en R. DEEM (ed), (1980): *Schooling for womens work*. London, 1980. Routledge & Kegan Paul, pp. 112-125.
- BECKER, G. (1971): *The economics of discrimination*. Chicago: University Press. 1971.
- BECKER, G. (1985): Human Capital, effort and the sexual division of labour. *Journal of Labor Economics*, 3, 1985. pp. 33-58.
- BEECHEY, V. & PERKINS, T. (1986): *A matter of hours: An investigation of Women's Part-time employment*, Cambridge Polity Press, 1986.
- BEECHEY, V. (1994): Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo, en BORDERÍAS, C. (ed.): *Las mujeres y el trabajo: ruptura conceptual*, Barcelona, Icaria-Fuhem, 1994, pp 425-449.
- BELLER, A.H. (1982a): The impact of Equal Opportunity Policy on Sex Differentials in Earnings and Occupations. *American Economic Review*, 1982, nº 72, pp. 171-175.
- BELLER, A.H. (1982b): Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes. *Journal of Human Resources*, nº 17, 1982, pp.371-392.
- BELLER, A.H. (1985): Changes in the Sex composition of US occupations, 1960-1981. *Journal of Human Resources*, nº 2, 1985, pp. 235-250.
- BIANCHI, M. (1994): Más allá del doble trabajo, en BORDERÍAS, C. (ed.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem, 1994, pp. 491-502.
- BLAU, F.D. & HENDRICKS, W.E. (1979): Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects. *Journal of Human Resources*, nº 14, pp. 1979, 197-210.
- BORDERÍAS, C. (1984): *Evolución de la división sexual del trabajo: Barcelona 1924-1980*. La CTNE. Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, 1984.

- BRAVERMAN, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital*, New York, Monthly Review Press, 1974.
- BYRE, A. (1987): *Indirect Discrimination*. EOC (Equal Opportunities Commission), London, HMSO, 1987.
- CHERLIN, A. & WALTERS, P.B. (1981): Trends in United States Men's and Women's Sex Role Attitudes: 1972 to 1978. *American Sociological Review*, n° 46, 1981, pp. 453-460.
- COLLINSON, D. (1986): *Barriers to Fair Selection*. EOC, London, HMSO, 1986.
- COOLEY, C.H. (1922): *Human Nature and the Social Order*, New York, Scribner, 1922.
- CURRAN, M. (1985): *Stereotypes and Selection*. EOC, London, HMSO, 1985.
- DELAMONT, S. (1980a): *Sex Roles and the School*, London, Methuen, 1980.
- DELAMONT, S. (1980b): *The Sociology of Women: an Introduction*, London, Allen & Unwin, 1980.
- DEX, S. (1987): *Women's Occupational Mobility*, London, Macmillan, 1987.
- DOUVAN, E. & ADELSON, J. (1966): *The Adolescent Experience*, New York, Wiley, 1966..
- EDWARDS, R.; REICH, M. & GORDON, D. (eds.) (1982): *Labor Market Segmentation*. Lexington, Mass., Lexington Books, 1982.
- ELIAS, P. & MAIN, B. (1982): *Women's Working-Lives: Evidence from the National Training Survey*. University of Warwick, Institute for Employment Research, 1982.
- EOC (1988) *Women and Men in Britain 1987*, EOC, HMSO, 1988.
- EOC (1989): *Women and Men in Britain*, EOC, HMSO, 1989.
- EPSTEIN, C.F. (1970): *Women's Place. Options and Limits of Profesional Careers* Berkeley, University of California Press, 1970.
- FURLONG, A. (1986): Schools and the Structure of Female Occupational Aspirations. *British Journal of Sociology of Education*, vol.7, n° 4, pp. 367-377.
- GOLDBERG, M. (1982): Discrimination, nepotism and long-run wage differentials. *Quartely Journal of Economics*, n° 45, pp. 307-319.
- HAKIM, C. (1979): *Occupational Segregation: a comparative study of the degree and pattern of the differentiation between mens and womens work in Britain, the United States & other Countries*, London, Department of Employment.1979.

- HAKIM, C. (1981): Job segregation: trends in the 1970's. *Employment Gazette*, vol 89, nº 12, pp. 65-93.
- HAKIM, C. (1987): *Home-Based Work in Britain*. Department of Employment Research Paper nº 60, London, HMSO.1987.
- HARTMANN, H. (1994): Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos, en BORDERÍAS, C. et als. (ed.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem, pp. 253-294.
- KEIL, T. & NEWTON, R. (1980): Into work: continuity and change. R. DEEM (ed.) (1980): *Schooling for Womens Work*, London, Routledge & Kegan Paul, pp. 98-111.
- LEONARD, B.D. & ALLEN, S. (1976): *Dependence and exploitation in work and marriage*, London, Longman, 1976.
- LLOYD, C. & NIEMI, B. (1979): *The Economics of Sex Differentials*, New York, Columbia University Press, 1979.
- MALINVAUD, E. (1984). *Mass unemploy*. Basil Blackwll, Oxford 1984
- MANWARING, T. & WOOD, S. (1984): Recruitment and the recession. *International Journal of Social Economics*, nº 11, 1984, pp. 49-63.
- MCDONALD, M. (1980): Socio-cultural reproduction & womens education, en R. DEEM (1980): *Schooling for womens work*, London, Routledge & Kegan Paul, 1980. pp. 13-25.
- MARTIN, J. & ROBERTS, C. (1984): *Women and Work: a lifetime perspective*, London, HSMO, 1984
- MASON, K. D. et als. (1976): changes in US Women: Sex-Role Attitudes, 1964-1974. *American Sociológicoal Review*, nº 41, 1976, pp. 573-596.
- MINCER, J. (1958): Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economics*, nº 66, 1958, pp.281-302.
- MOLYNEUX, M. (1994): Más allá del debate sobre el trabajo doméstico, en BORDERÍAS, C. et als. (ed.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem, 1994, pp, 111-149.
- MURGATROYD, L. (1982): Gender and Occupational Stratification, *The Sociological Review*, 1982 nº 30, pp. 575-591.
- PARIAS, L.H. (1965): *Historia General del Trabajo: la Era de las Revoluciones (1760-1914)*. Barcelona, Ed. Grijalbo 1965.
- RAUTA, I. & HUNT, A. (1972): *Fifth Forms Girls: their hopes for the future*. London. HMSO. 1972.
- ROBBINS, D. (1986): *Wanted: Railmen*. EOC, London, HMSO, 1986.

ROETHLISBERGER, F.J. & DICKSON, W.J. (1939): *Management and the Worker*. Cambridge. Harvard University Press, 1939.

RYTINA, N. & BIANCHI, S.(1984): *Occupational Change, 1970-1980*. Paper presented at the Annual Meeting of the Population Association of America, Mayo, 1984.

SHARPE, S. (1976): *Just like a Girl*, London, Penguin, 1976.

WILLIS, P.E. (1977): *Learning to Labour*, Farnborough, Saxon House, 1977.

YEANDLE, S. (1984): *Women's Working Lives: Patterns and Strategies*. Tavistock, London, 1984.

PARTE II

CAPITULO 3

LA MUJER EN LA NORMATIVA DEL TRABAJO.

3.1. El trabajo femenino y la legislación

Pese a ser un principio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el que afirma la no-discriminación, y proclama la igualdad en dignidad y derechos, sin distinción alguna por razón de sexo, la igualdad de trato y oportunidades sigue siendo un deseo más que una realidad.

El esfuerzo legislativo realizado para conseguir un orden económico y social que contribuyese a asegurar mejores condiciones de empleo por parte de las mujeres ha sido considerable. El papel desempeñado por las mujeres en el desarrollo económico no ha sido suficientemente valorado, de ahí que a nivel legal, sobre todo por parte de el organismo internacional como Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se efectuase un importante esfuerzo dirigido a que las mujeres puedan ejercer sus derechos, y a prestar su máxima contribución al desarrollo económico.

Expondremos fundamentalmente las contribuciones desarrolladas por la Organización Internacional del Trabajo, la agencia más antigua de las Naciones Unidas ,y en la que España ha participado activamente, salvo un pequeño paréntesis entre 1941 a 1956, centradas en la problemática de la mujer trabajadora, y por razones de proximidad cultural y geográfica, en las disposiciones de las Comunidades Europeas, y finalmente en la legislación española más significativa.

3.2. Normativa de la Organización Internacional del Trabajo.

La normativa generada por la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT) abarca una gran cantidad de aspectos en el campo del trabajo. La mayoría de los convenios y recomendaciones, instrumentos normativos empleados, se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente. Ambos gozan de los mismos derechos en el empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984).

La acción normativa elaborada por este organismo internacional referida a la mujer ha tenido como preocupación su protección contra unas condiciones de trabajo demasiado penosas, y la garantía de derechos iguales que a los hombres; variando a través del tiempo el énfasis que se hizo en una u otra. Desde la afirmación del principio de "igual salario por un trabajo de igual valor" adoptado en la Constitución de este organismo, en el año 1919 en Versalles, hasta la fase actual de la promoción de la igualdad de hombre y mujer, el camino recorrido ha sido largo y no ha estado exento de dificultades. No obstante, también se han elaborado normas especiales de protección a la mujer, tal como veremos a continuación.

3.3. Normas de fomento de la igualdad de trato y oportunidades

Pese a ser un objetivo ya declarado en la Constitución de la OIT en 1919, el principio de "salario igual por un trabajo de igual valor", su traducción en normas susceptibles de control internacional y compromisos jurídicos hubo de esperar a la finalización de la II Guerra Mundial.

Esta evolución normativa operó primero sobre la prohibición de cualquier tipo de discriminación basada en el sexo, y se completó con posterioridad con la adopción de normas tendentes al fomento de la igualdad en diferentes esferas específicas. Acorde

con esta lógica comentaremos en primer lugar las normas generales relativas a la no discriminación, y a continuación las destinadas al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en esferas específicas.

3.3.1. La no-discriminación en el empleo y la ocupación.

Las normas más amplias para afrontar el problema general de la discriminación en el ámbito laboral son el **Convenio núm. 111** y la **Recomendación núm. 111 sobre la discriminación**, adoptados en 1.958.

Consideran la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Por contra, la distinción, exclusión o preferencia basadas en las cualificaciones exigidas para un empleo determinado no serán considerada como discriminación, y de igual manera tampoco se consideran discriminatorias las medidas especiales de protección o asistencia previstas en los convenios o recomendaciones de la propia OIT.

El ámbito de aplicación es a toda persona y toda forma de empleo, tanto público como privado, asalariado o independiente, abarcando el acceso a los medios de formación profesional, admisión al empleo y las diversas ocupaciones, y a las condiciones de trabajo.

La Recomendación núm. 111 trata de manera específica diferentes aspectos sobre el acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; el acceso a la formación profesional y al empleo por propia elección el individuo, conforme a las aptitudes para dicha formación o empleo; el ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; la seguridad del empleo; la remuneración por un trabajo; las condiciones de trabajo, horarios, descanso, vacaciones anuales remuneradas, medidas de seguridad y medidas relativas a la seguridad social.

Enumera las medidas a tomar por todos aquellos estados miembros que ratifican el Convenio, encaminadas a la adopción de una política de igualdad de oportunidades, concretadas en la creación de organismos al efecto, con la finalidad tanto de educación al público, como la de hacerse eco de las quejas relativas a prácticas discriminatorias.

Pese al compromiso formal de los estados miembros que ratificaron el Convenio para desarrollar una política nacional tendente a eliminar toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación, especialmente en los empleos sobre los que se ejerce el control directo de la autoridad nacional, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, elemento decisivo en el mecanismo de control de la OIT, se ha podido constatar la adopción de un gran número de iniciativas en diferentes países, pero insuficientes por tratarse de un problema -el de la discriminación basada en el sexo- que afecta a todos los países, en mayor o menor medida.

Un estudio realizado en 1988 (OIT, 1988) por una comisión creada al efecto, puso de manifiesto que ciertos países han establecido mecanismos para asegurar la aplicación de la política nacional de la promoción de igualdad de oportunidades y trato, para las mujeres. También se detectaron problemas de discriminación indirecta,

especialmente respecto a la segregación profesional basada en el sexo, como obstáculo para la igualdad de oportunidades y trato, producto de actitudes arraigadas y estereotipos asociados con la división de las tareas masculinas y femeninas. Igualmente, pudieron constatar que un factor que contribuye a amenazar la igualdad de trato es la situación de acoso sexual, frente a la cual la adopción de una acción afirmativa o de programas correctivos parece ser el medio más eficaz para llegar a eliminar tales formas sutiles de discriminación.

3.3.2. Fomento de la igualdad en la remuneración.

La eliminación de la discriminación entre el hombre y la mujer respecto a la remuneración fueron de regulación en 1.951, a través del **Convenio núm. 100** y la **Recomendación núm. 90**.

El **Convenio núm. 100, sobre igualdad de remuneración**, impone la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Se considera como remuneración, el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en efectivo o en especie, pagados, directa o indirectamente, al trabajador en concepto del empleo, por el empleador. Además se establece que ha de alentarse la consideración del "trabajo de igual valor" sobre la base de la evaluación objetiva de los empleos, de acuerdo con las tareas que entraña.

La **Recomendación núm. 90 sobre igualdad de remuneración**, de 1951 detalla las medidas que, sujetas a un control directo o indirecto de las autoridades nacionales, se han de acometer en diferentes niveles y la promoción gradual del principio de igualdad de remuneración a los restantes empleos.

La Comisión de Expertos (OIT, 1986) realizó un estudio general de la legislación y la práctica de los estados miembros de la OIT referida a las normas en esta materia, encontrando una evolución prometedora en la aceleración de la tendencia a la promulgación de leyes y creación de organismos de ayuda a su aplicación, en el decenio 1970-80. Detecta, no obstante, la persistencia de problemas relativos a la aplicación práctica de los requisitos contenidos en los instrumentos legales. Las definiciones y criterios utilizados en las legislaciones nacionales para comparar tareas son, por término medio, más restrictivos que los propuestos por el **Convenio**. Además, subraya la importancia de establecer métodos y procedimientos de fácil uso y acceso, para comparar el valor de diferentes empleos sin tener en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora. Se detectaron dificultades concretas en la evaluación de los empleos cuando se asignan tareas a trabajadores masculinos o femeninos, al analizar sectores de actividad y trabajos debido a la segregación sexual arraigada, dictada por actitudes tradicionales y sociales, fuertemente acendradas en las poblaciones. En estos casos, para adoptar medidas tendentes a garantizar una remuneración igual en un sector de actividad, pero que tradicionalmente emplea básicamente mano de obra femenina, se precisa un criterio de comparación que no se limite exclusivamente a una empresa o establecimiento determinado.

La razón de la existencia de este tipo de lastres obedece a que la labor de control y verificación de la normativa relativa a la igualdad de remuneración, por parte de los gobiernos nacionales, suele recaer en los servicios de inspección de trabajo. Los gobiernos arguyen que las inspecciones se caracterizan por la escasez de medios humanos y materiales. A este argumento se añade que no suele ser un tema de interés prioritario en períodos de crisis económica, ante otros temas de mayor actualidad.

La mayoría de los obstáculos que se han de superar en materia de igualdad de remuneración están relacionados con la condición general del hombre y la mujer en el empleo y en la sociedad. En un contexto de desigualdad, no se da una evaluación igual de los empleos, ni la misma ponderación, ni los mismos derechos en todos los componentes de la remuneración del trabajo.

En ninguna parte de la Tierra se ha conseguido eliminar totalmente la discriminación, y continuamente surgen factores que pueden dar lugar a nuevas discriminaciones, máxime en contextos de recesión económica, o de pujanza de determinados sectores, o en el marco cambiante de las formas nuevas de contratación como la dimensión creciente del empleo a tiempo parcial, sin desdeñar el peso que juegan determinadas actitudes tradicionales y arraigadas.

3.3.3. Trabajadores con responsabilidades familiares.

La Conferencia Internacional del Trabajo en 1965 adoptó la **Recomendación núm. 123, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares**, (no ratificada por España) tendente a que las autoridades nacionales aplicasen políticas encaminadas a permitir que las mujeres con responsabilidades familiares, y que trabajasen fuera del hogar, ejerzan su derecho al trabajo sin ser objeto de discriminación alguna.

Posteriormente, en 1981 la **Recomendación núm. 123** fue sustituida por el **Convenio núm. 156** y la **Recomendación núm. 165, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares**, por entender que éstas incumben a los trabajadores de ambos sexos, y afectan a cuestiones a la familia y la sociedad, que preocupan por igual a uno y otro sexo.

Ambos textos se aplican a trabajadores de los dos sexos con responsabilidades familiares respecto a los hijos y otros miembros de su familia directa, que necesiten el cuidado y sostén del trabajador y / o trabajadora, de modo que puedan ejercer su derecho al trabajo sin que por ello sean objeto de discriminación, ni provoque conflicto alguno con sus responsabilidades familiares.

En el **Convenio número 156** se insta a los estados miembros a la adopción de medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares ejercer el derecho a la libre elección del empleo, el reconocimiento de sus necesidades en lo relativo a condiciones de empleo y seguridad social, desarrollo de servicios comunitarios, públicos o privados de asistencia a la infancia y asistencia familiar. Indica que deberán adoptarse medidas de información y educación para la mejor comprensión del principio de igualdad de oportunidades y de trato al hombre y la mujer, y de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, con la adopción de medidas de orientación y formación profesional para que éstos puedan integrarse en la población activa y mantenerse en la fuerza laboral, reintegrándose a ella cuando así lo exijan las circunstancias derivadas de su responsabilidad familiar. Esta situación nunca deberá constituir per se una causa justificada de extinción de la relación laboral.

La **Recomendación número 165** enumera medidas concretas a tomar en el campo de la formación, el empleo y sus condiciones, especialmente las relativas a la duración de la jornada laboral, la protección de los trabajadores a tiempo parcial y de los temporeros, trabajadores a domicilio, así como los servicios y medios de asistencia a la infancia, la ayuda familiar, seguridad social y la ayuda al desempeño de responsabilidades familiares.

3.3.4.- Otros instrumentos de evitación de la discriminación sexual.

Distintos Convenios contienen disposiciones de alcance general prohibiendo la discriminación basada en el sexo, y que se completan con disposiciones que prohíben la discriminación sexual en determinadas esferas.

Entre los primeros, de alcance general, se encuentra el **Convenio número 110, sobre las plantaciones**, de 1958, en virtud del cual todo estado firmante se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de este tipo de instalaciones, sin distinción alguna por motivo del sexo.

Al anterior, se añade el **Convenio número 117, sobre política social**, de 1962, que recoge en su parte V y como uno de los fines de la política social, la supresión de toda discriminación entre los trabajadores fundada en el sexo, sin que por ello sufra menoscabo alguno la protección necesaria de la maternidad, y aquellas medidas tendentes a asegurar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores; dentro de la misma línea del **Convenio y Recomendación números 111, sobre la discriminación**, de 1958.

Otros instrumentos proscriben la discriminación en razón del sexo, en determinadas esferas. Así el **Convenio número 122, sobre la política de empleo**, de 1964, prevé que los gobiernos deberán formular y llevar a cabo políticas activas encaminadas al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido. Cada trabajador, por lo tanto, deberá tener la posibilidad de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y utilizar su formación y facultades que posea, sin que se tenga en cuenta su sexo. En este mismo principio, se reafirma la **Recomendación número 122, sobre la política de empleo**, de 1964.

El **Convenio número 158, sobre la terminación de la relación de trabajo**, de 1.982, considera que no son causas justificadas de extinción de la relación laboral entre el empresario y el trabajador, ni la diferencia de sexo, ni el estado civil, ni las responsabilidades familiares, ni el embarazo.

El **Convenio número 142, sobre el desarrollo de los recursos humanos**, de 1.975 y la **Recomendación número 150**, sobre el mismo tema, y de igual fecha de promulgación, declaran que las políticas y programas de orientación profesional deben ayudar al desarrollo y utilización de las aptitudes profesionales de todas las personal, en condiciones de igualdad y sin discriminación de ningún tipo.

La **Recomendación número 150**, dedica su parte VIII a las medidas necesarias para la promoción de la igualdad de oportunidades y trato, tanto del hombre, como de la mujer, en el empleo y en la vida social. Se insiste en la labor de educación precisa para modificar las actitudes profesionales respecto a la función que desempeña la mujer y el hombre entre sí, y en la vida profesional. Alienta a la adopción de medidas que faciliten la igualdad de acceso para las mujeres en todas posibles vías de instrucción y formación profesional, y en todos los empleos, para permitir con el apoyo de la capacitación requerida, el desempeño y promoción de las mujeres en empleos cualificados y en puestos de responsabilidad.

La **Recomendación número 149, sobre las organizaciones de trabajadores rurales**, de 1975, reconoce las necesidades de la mujer, especialmente en el caso de las residentes en las zonas rurales, y el papel primordial que éstas pueden desempeñar en el desarrollo rural. Para ello, estipula que los estados promuevan programas que tengan en cuenta el papel de la mujer, y el que puede y debe desempeñar como parte integrante de programas generales de enseñanza y formación, a los que deberían acceder en igualdad de condiciones con los hombres. Preconiza el desarrollo y

establecimiento de programas de educación e instrucción para adultos, adaptados a las circunstancias peculiares locales y nacionales, y a las necesidades sociales particulares y específicas de la mujer.

El **Convenio número 159, sobre la readaptación profesional y el empleo**, de 1.983, clama por una política nacional relativa a la readaptación profesional de las personas inválidas, que respete la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras en este estado físico.

El **Convenio número 140, sobre la licencia pagada de estudios**, de 1.974, y la **Recomendación número 148**, sobre la misma materia y en igual año de promulgación, enuncian el principio de no denegación de la misma a los trabajadores por razón del sexo.

3.4. Normas especiales de protección

Las normas que contienen medidas especiales de protección de la mujer se basan en la preocupación de protegerlas en su función de reproducción, básicamente, mientras que la idea de debilidad física, que por sí sola podría justificar determinadas limitaciones, prohibiciones o medidas especiales, casi no encuentra eco en la normativa de la O.I.T., tal y como exponemos a continuación.

3.4.1. Normas de protección de la función reproductora: protección de la maternidad.

Los diferentes instrumentos establecidos para la protección de la función reproductora de la mujer se han dirigido en una doble dirección: a la protección de la maternidad, propiamente dicha, y a la protección de su salud en período de embarazo, lactancia o a la capacidad de concebir de la mujer. Con este doble matiz vamos a efectuar una breve revisión de los instrumentos legales aprobados en el seno de la O.I.T.

Con la finalidad expresa de proteger la maternidad, la O.I.T. ha adoptado el **Convenio número 3, sobre la protección de la maternidad**, de 1.919, el **Convenio número 103, sobre la protección de la maternidad**, revisión del anterior, de 1.952, y la **Recomendación número 95, sobre la protección de la maternidad**, de 1.952.

Esta figura de protección también está recogida en otras disposiciones: en la parte VII del **Convenio número 110, sobre las plantaciones**, de 1.958, y en la parte VIII del **Convenio número 102, sobre la seguridad social**, de 1.952. Todas pretenden asegurar a la mujer embarazada o período de lactancia la protección de su salud y la de su hijo, la protección de su empleo y la garantía de sus ingresos.

El **Convenio número 3, sobre protección de la maternidad**, tiene su ámbito de aplicación en la industria y el comercio. El **Convenio número 103**, comprende la industria, los trabajos no industriales, los trabajos agrícolas, el trabajo doméstico, el trabajo asalariado a domicilio - con la excepción relativa a las empresas familiares -. Ambos se aplican a trabajadoras de empresas públicas y privadas, con independencia de su estado civil, edad, nacionalidad, raza y creencia religiosa.

Los dos convenios prevén una licencia mínima de doce semanas, de las cuales seis serán en fechas posteriores al parto, pudiendo prolongarse en caso de error en el cálculo de la fecha de parto. Durante dicha licencia, se reconoce el derecho a prestaciones económicas y atención sanitaria. Prevé el derecho a interrumpir el trabajo si la madre ha de proporcionar lactancia a su hijo, sin que ello suponga reducción del cómputo de horas trabajadas, y retribuido, variando la determinación de los descansos precisos para tal finalidad entre el primero y el segundo convenio: dos descansos de media hora - **Convenio núm. 3-** y a criterio de la legislación nacional - **Convenio núm. 113-**.

3.4.2. Protección de la salud en período de embarazo, lactancia y capacidad de concepción de la mujer.

La OIT adoptó disposiciones cuya finalidad era realizar una protección de la salud de las mujeres embarazadas y de sus hijos, así como la prevención de los peligros que pueden representar algunos trabajos insanos y penosos en el embarazo o en la capacidad de concebir.

De acuerdo con esta idea, la **Recomendación número 4, sobre la protección contra el saturnismo en mujeres y niños**, de 1.919, y para evitar esta intoxicación crónica con sales de plomo, preconiza la prohibición del empleo de mujeres en determinados trabajos que utilicen compuestos de zinc y plomo, y no autoriza su empleo en tareas que supongan la utilización de sales de plomo, salvo estrictas condiciones de seguridad e higiene.

El **Convenio número 136, sobre el benceno**, de 1.971, y la **Recomendación número 144, sobre el benceno**, de 1.971, prohíben el empleo en trabajos que entrañen exposición a dicha sustancia o productos que la contengan, de madres embarazadas y aquellas cuyo estado de gestación haya sido certificado, así como de las madres en período de lactación.

La **Recomendación número 128, sobre el peso máximo**, de 1.967, prevé que ninguna mujer embarazada se deba emplear en transporte manual de cargas, ni durante las diez semanas siguientes al parto, ni el de madres en período de lactancia.

La **Recomendación número 114, sobre protección contra las radiaciones**, de 1.960, dispone que se adopten las precauciones máximas para garantizar que no se exponga a riesgos de fuerte radiación a las mujeres en edad de concebir.

La **Recomendación número 157, sobre el personal de enfermería**, de 1.977, señala que los trabajos que expongan al personal a radiaciones ionizantes deberán evitar el empleo de mujeres embarazadas o con hijos de corta edad. Añade a estos trabajos de riesgo la evitación de exposición a sustancias anestésicas o el contacto con personas que padecen enfermedades contagiosas.

La **Recomendación número 116, sobre la reducción de la duración del trabajo**, de 1.962, dispone en su párrafo 18 que, cuando el trabajo requiera de horas complementarias, se han de tener en cuenta las condiciones especiales que presentan algunas personas, especialmente si éstas son mujeres embarazadas y las madres en período de lactancia. La revisión de 1.990 del **Convenio número 89, sobre el trabajo nocturno**, de 1.948, no permite ni excepciones ni variaciones en la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en un período entre las dieciséis semanas anteriores y

después del parto en las empresas industriales, salvo que así lo solicite la interesada y bajo la condición de ausencia de peligro para su salud y la de su hijo. En su nueva promulgación de 1.990, acompañada de un protocolo, el **Convenio número 171, sobre el trabajo nocturno**, indica que durante el período de dieciséis semanas antes y después del parto, ampliable según las necesidades y condiciones de desarrollo del embarazo, ha de ofrecerse a la trabajadora en esta situación un trabajo alternativo, bien mediante la asignación de una tarea en horario diurno ó prestaciones de la seguridad social o la prórroga de la licencia de maternidad.

3.4.3. Normas referidas a las condiciones de trabajo

Entre las disposiciones referidas a la protección, además de aquellas específicamente abocadas a la función reproductora, se puede distinguir entre las que prevén condiciones especiales de trabajo para las mujeres y las que contemplan medidas especiales en materia de seguridad, salud en el trabajo y bienestar.

La regulación de las condiciones especiales de trabajo para la mujer se centra en el trabajo nocturno, por una parte, y en la duración de la jornada de trabajo, por otra, tal y como se expone a continuación.

El trabajo nocturno de la mujer ha sido la primera materia objeto de un convenio internacional en el marco de la OIT, que fue el **Convenio de Berna**, de 1.906, y profusamente regulado con posterioridad. Basándose en esa primera norma se hizo el **Convenio número 4, sobre el trabajo nocturno**, de 1.919. En 1.921 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la **Recomendación número 13, sobre el trabajo nocturno de las mujeres en el sector agrícola**. Sucesivas revisiones del **Convenio número 4**, se acometieron con la finalidad de darle mayor flexibilidad, primero

mediante el **Convenio número 41**, de 1.934, y después a través del **Convenio número 89**, de 1.948, referidos al trabajo nocturno. Finalmente, en su última revisión el **Convenio número 89, sobre el trabajo nocturno**, de 1.990, se acompañó de un protocolo.

En el **Convenio número 89**, se prohíbe el empleo de las mujeres durante la noche en todas las empresas industriales del sector público y/o privado, salvo que los empleados sean de la misma familia. A tal efecto, se considera noche el período de once horas consecutivas, con un intervalo de al menos siete consecutivas, entre las diez de la noche y siete de la mañana. No se aplica esta limitación a las mujeres que realicen labores que entrañen responsabilidad, ni a las empleadas en servicios de bienestar y sanidad.

El **Protocolo** permite modificaciones en la duración del período de noche, y ciertas excepciones siempre que exista un acuerdo entre la Administración, organizaciones de empleadores y representantes de los trabajadores. No obstante, persiste tal prohibición en el período de dieciséis semanas y post-parto, salvo que la interesada lo solicite, y salvaguardando todas las garantías de ausencia de peligro para la salud del hijo.

La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres se ha considerado como un inconveniente a la hora de propiciar el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, máxime teniendo en cuenta el cambio ocasionado por la evolución económica y tecnológica, y aprovechado interesadamente como un inconveniente propicio para frenar el avance en la igualdad de oportunidades. Para tratar de dar respuesta adecuada a estos anhelos la OIT adoptó el **Convenio número 171, sobre el trabajo nocturno**, de 1.990, y la **Recomendación número 178, sobre el trabajo nocturno**, de aplicación a todos los trabajadores, con independencia del sexo, como una solución intermedia de compromiso entre la flexibilidad de las limitaciones al trabajo nocturno y la potenciación del principio de igualdad de oportunidades.

La adopción de la **Recomendación número 116, sobre la reducción de la duración del trabajo**, de 1.962, tenía la finalidad de reducir progresivamente la duración del trabajo, otorgando prioridad a aquellas industrias y ocupaciones que entrañasen un esfuerzo físico o mental especial, máxime cuando la mano de obra empleada estuviese constituida por mujeres y jóvenes.

3.4.4. Normativa especial referida a seguridad, salud en el trabajo y al bienestar.

La OIT adoptó ciertas normas que prohíben y limitan el empleo de la mujer en diferentes trabajos, bien por la naturaleza de los elementos utilizados, por la hostilidad del medio o por la naturaleza del trabajo.

El **Convenio número 13, sobre la cerusa**, de 1.921, referido al tratamiento y manipulación del carbonato de plomo, prohíbe emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que emplee cerusa, derivados con sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dicho pigmento, en su artículo 3.

El **Convenio número 45, sobre el trabajo subterráneo**, de 1.935, prohíbe que ninguna persona de sexo femenino, con independencia de la edad, pueda ser empleada en el trabajo subterráneo de las minas, si bien admite que las legislaciones de los estados firmantes puedan contemplar su presencia en tareas directivas, e incluso como parte de prácticas de formación cuando sea con la finalidad de una profesión abocada al trabajo manual.

El **Convenio número 127, sobre el peso máximo**, de 1.967 solicita que se efectúe una limitación al empleo de las mujeres en el transporte manual de carga, con límites inferiores de carga a los admitidos para los trabajadores de sexo masculino.

La **Recomendación número 128, sobre el peso máximo**, de 1.967, señala que se debe reducir el tiempo dedicado por las mujeres que desempeñan las tareas de transporte manual, o acciones de levantar, llevar y colocar carga, y en su caso, prohibir el empleo de trabajadoras si las tareas de carga manual resultan especialmente penosas.

El tratamiento dado a la mujer en esta materia se materializa en torno a dos normas, aunque sea de manera colateral. La **Recomendación número 102, sobre los servicios sociales**, de 1.956 hace mención a las mujeres, al indicar que en determinadas circunstancias deberían proporcionarse asientos a disposición de los trabajadores, especialmente cuando estos sean mujeres y niños, e instalar salas de descanso para satisfacer las necesidades de las trabajadoras.

Por su parte, la **Recomendación número 112, sobre los servicios de medicina del trabajo**, de 1.959, aboga por una vigilancia particular de algunas categorías de trabajadores, especialmente de las mujeres.

NOTAS

- Convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. BOE, 4.XII 1968
- Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. BOE, 4. XII 1968.
- Convenio número 117, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. BOE, 8-VII-1974.
- Convenio número 122, relativo a la política del empleo. BOE, 24-V-1972.
- Convenio numero 142, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, BOE, 9-V-1978.
- Convenio número 140, relativo a la licencia pagada de estudios, BOE, 31-X-1979.
- Convenio número 3, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, Gaceta, 15-VII-1922.
- Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad, BOE, 31-VIII-1966.
- Convenio número 136, relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, BOE, 5-II-1975.
- Convenio número 89, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, 21-VIII-1959.

- Convenio número 4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres, Gaceta, 14-IV-1932.
- Convenio numero 13, relativo al empleo de la cerusa en la pintura. Gaceta, 13-V-1924.
- Convenio número 45, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, BOE, 21-VIII-1959.
- Convenio número 127, relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportado por un trabajador, BOE; 15-X-1970.
- Instituto de la Mujer (1993): *Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la OIT*. Madrid, 1993, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1984): OIT. Convenios y Recomendaciones 1919-1983, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. 1984.
- OIT (1986): *Estudio general de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Informe III (parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 72 reunión. Ginebra, 1986.
- OIT (1988): *Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 75ª reunión, Ginebra, 1988.

CAPITULO 4

LA MUJER Y LA NORMATIVA COMUNITARIA

4.1. Introducción

Los países miembros de las Comunidades Europeas (CE, en lo sucesivo) se comprometen a acoger en su ordenamiento interno las directivas comunitarias, instrumento legal que sirve de marco legal en una materia determinada. Esta tarea no está exenta de dificultades derivadas de la naturaleza de las obligaciones adquiridas por los estados miembros. Estos deben aprobar medidas para trasponer en una ley nacional el contenido formal de la Directiva, y al tiempo modificar aquellas disposiciones jurídicas, reglamentarias y administrativas para su adopción conforme al Derecho nacional.

4.2. El Tratado de Roma

Desde la constitución de la C.E. en 1957, con el Tratado de Roma, únicamente se abordaba la situación de la mujer, en un solo artículo, el 119, referido a la igualdad de retribución entre los trabajadores varones y mujeres, para el mismo puesto de trabajo:

"Cada Estado miembro... velará por la aplicación del principio por el cual hombres y mujeres deben recibir igual salario por el mismo trabajo."

A los efectos de esta disposición, por paga o salario se entiende la retribución básica, salario mínimo y cualquier otro tipo de remuneración, tanto en metálico como de cualquier otro género, que un trabajador recibe, directa o indirectamente, como resultado de la labor desempeñada, por parte de un empresario.

La materialización de este principio no estuvo exento de polémica. Como norma general, esta disposición obliga exclusivamente a las partes firmantes del Tratado, pero su verdadera validez se da cuando se incorpora a la estructura legal de los países firmantes, previo refrendo de los parlamentos nacionales. La materialización y ejecución se concreta a través de instrumentos legales de carácter ejecutivo y vinculantes para los gobiernos nacionales, denominados Directivas, y tienen por objeto regular, de manera uniforme para los estados miembros, diferentes materias, tal y como veremos a continuación.

4.3. Igualdad de salarios

La resistencia mostrada para su aplicación por los estados miembros trató de vencerse con la aprobación por el Consejo de la **Directiva 75/117/CE, sobre la igualdad de retribución entre los trabajadores femeninos y masculinos**, y que entró en vigor en el año 1.976.

En su artículo primero establece:

"El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado, y que en lo sucesivo, se denominará "principio de igualdad de retribución", implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo..."

Considera además, que cuando se usa un sistema de clasificación para determinar el salario, el mismo deberá estar basado en iguales criterios tanto para hombres como para mujeres y en consecuencia, excluir toda discriminación basándose en el sexo del asalariado.

Esta directiva no solo introdujo el concepto de igual remuneración, sino que además dio paso a un nuevo concepto relativo al trabajo de igual valor. Contempla la eliminación de cualquier discriminación basada en el sexo, en todos los elementos y condiciones de la retribución, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor. Reconoce el derecho para todos los trabajadores que se consideren perjudicados al recurso por vía judicial, y la protección contra despidos adoptados como reacción del empleador a una acción judicial con motivo de la aplicación de esta Directiva. Aboga por un esfuerzo de información a los trabajadores respecto a las medidas adoptadas en aplicación de dicha norma.

Insta a los Estados miembros a que supriman las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y sean contrarias al principio de igualdad de retribución.

Establece la necesidad de adoptar las medidas y disposiciones pertinentes al objeto de garantizar que se ponga en conocimiento de todos los trabajadores, y por los medios apropiados, contemplando, incluso, la difusión en los propios centros de trabajo, del contenido de dicha Directiva.

Además, establece un plazo en tiempo para su adopción y la obligatoriedad de informar de los avances experimentados en su incorporación y asunción por el sistema legal y administrativo de los Estados miembros.

4.4. Igualdad de trato

Una vez adoptada la nueva filosofía de la igualdad de retribución, el Consejo aprobó en 1.975 la **Directiva 76/207/CEE, sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo**. En este documento, que entró en vigor en agosto de 1.978, se contempla la aplicación del principio de igualdad de trato en el ámbito señalado en su título, y la evitación de cualquier discriminación basada en el sexo directa o indirectamente, y especialmente en lo referido al estado civil y /o familiar.

Además de ofrecer las mismas garantías jurídicas que la **Directiva 75/177/CEE**, prevé la adopción de medidas de acción positivas, si bien autoriza a excluir de su ámbito de aplicación ciertas actividades profesionales y todas las disposiciones relativas a la maternidad.

La aplicación del principio de igualdad de trato conlleva la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, de cualquier sector o rama de actividad, y en todos los niveles de jerarquía. A tal efecto, dispone que los Estados miembros procedan a suprimir, anular y revisar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato en lo referente a las condiciones de trabajo, contratación y despido de los trabajadores, garantizándoles las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

Indica la obligatoriedad de adecuar los ordenamientos internos de los países miembros, de manera que cualquier persona que se considere perjudicada pueda hacer valer sus derechos por vía administrativa y jurisdiccional, en última instancia.

Propugna que los Estados miembros adopten las medidas necesarias que permitan proteger a los trabajadores contra cualquier despido constitutivo de una reacción del empresario frente a la reclamación de un particular para hacer respetar el principio de igualdad de trato.

Obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas oportunas para su difusión y conocimiento entre los trabajadores, mediante cualquier medio apropiado, también en los medios de trabajo, y establece un plazo de tiempo para informar a la Comisión de los avances experimentados en su aplicación.

El Consejo adoptó la **Resolución C 186 de 21.7.1982 sobre la promoción de igualdad de oportunidades para la mujer**, al estimar que pese a los esfuerzos llevados a cabo en la Comunidad, y a nivel nacional, persistían las desigualdades de hecho en el campo del empleo. Considera que en los períodos de crisis económica conviene intensificar las acciones encaminadas a fomentar la realización de la igualdad de oportunidades, y a adoptar medidas concretas para corregir las situaciones de discriminación.

A la disposición anterior siguió la **Segunda Resolución 86/C203/02, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres**, donde valora como positiva, aunque insuficiente, los efectos de la extensa reglamentación comunitaria en este aspecto. Estima que han de intensificarse los esfuerzos emprendidos, con la finalidad de conseguir una igualdad real. Acuerda desarrollar una cooperación más sistemática de las políticas y acciones de los estados en materia de igualdad y encarga a la Comisión que organice dicha cooperación implicando a todos los órganos interesados, tanto de las administraciones, como de organismos, comités de igualdad, interlocutores sociales, etc., y emplaza a la realización de una evaluación y balance de los avances en esta materia a la Comisión.

4.5. Igualdad cobertura por la Seguridad Social

La Directiva 79/7/CEE sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, publicada en el D.O. L6/79, entró en vigor en el año 1984, y es de aplicación a todos los regímenes legales que conceden una "protección contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez, accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo, así como otras disposiciones relativas a la ayuda social en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes anteriormente mencionados, o a suplirlos". Sin embargo, esta norma que no se aplica a las prestaciones a los supervivientes ni a las prestaciones familiares, no prejuzga la facultad de los estados para excluir de su ámbito de aplicación a algunos sectores. Prevé en su artículo 2 que será de aplicación a:

"... la población activa, incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores inválidos".

Persigue, en definitiva, la aplicación del principio de igualdad de trato, y consiguientemente, la total ausencia de discriminación por razón del sexo, directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar en lo relativo a: el ámbito de aplicación de los regímenes de seguridad social y condiciones de acceso a los mismos, la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones, el cálculo de prestaciones, condiciones de duración y mantenimiento del derecho a las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona o personas a cargo.

Insta a la adopción de las medidas administrativas y reglamentarias, y del ordenamiento jurídico interno en cada Estado miembro, que permitan su aplicación y la correspondiente eliminación de aquellas que se opongan a la misma.

No obstante, faculta a los Estados miembros a excluir de su ámbito de aplicación las siguientes materias: la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de jubilación y vejez y las consecuencias que puedan derivarse para otras prestaciones; las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a personas que hayan educado hijos, así como otros aspectos referidos a derechos derivados de esposa a cargo.

Establece igualmente un plazo para su adopción e información sobre el grado de cumplimiento y adaptación en cada Estado.

4.6. Otras normas de protección

De 1984 data la **Resolución relativa a las acciones tendentes a combatir el paro femenino**, publicada en el **D.O. C161/84**, adoptada por el Consejo. En la misma considera que deben adoptarse políticas nacionales tanto en materia de creación de empleos y de reclutamiento, como en materia de educación y formación profesional, tendentes a corregir las desigualdades y promover la igualdad de sexos en el empleo.

En cuanto al primer aspecto, referido a la creación de empleo y reclutamiento, considera la necesidad de adoptar medidas tendentes a estimular la contratación de mano de obra femenina, concentrándose en los sectores en los que está subrepresentada, fomentando su presencia en los sectores con más futuro económico, concentrando los incentivos de contratación en los grupos más afectados por la discriminación (mujeres y jóvenes), fomentando nuevas formas de contratación y reforzando la política de igualdad de acceso de la mujer.

Introduce la preocupación por el estudio y conocimiento de la situación de la mujer en el mercado del empleo y una evaluación del impacto de las políticas de lucha contra el paro en dicho empleo femenino, con la idea final luchar contra el paro femenino.

A pesar de la existencia de este clima favorable a la incorporación de la mujer al mercado del trabajo, el Consejo de las Comunidades Europeas elaboró la **Recomendación relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer** (D.O. L331/84).

Pese a que no llega a recoger la utilización del Fondo Social Europeo, tal y como propuso el Parlamento Europeo, como instrumento para la promoción de la igualdad en materia de empleo, ni fue recogida en una Directiva que le sirviese de apoyo, estima que las normas jurídicas existentes para corregir la desigualdad de trato son insuficientes si no se adoptan medidas auxiliares tendentes a corregir o compensar los efectos perjudiciales de comportamientos y estructuras de la sociedad.

En este sentido recomienda los Estados miembros a la adopción de una política activa tendente a eliminar actitudes, comportamientos y estructuras basadas en una distribución tradicional de funciones entre hombres y mujeres. Considera necesaria el estímulo a la participación de la mujer en sectores en los que está subrepresentada, tanto en el sector público, como privado de la economía.

El Consejo aprobó en 1985 una resolución que comportaba un Programa de acción sobre la igualdad de oportunidades para los chicos y chicas en materia de educación.

Con posterioridad, en 1986, el Consejo aprobó una propuesta para una segunda **Directiva 86/378 relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social**, publicada en el DO L225, de 12.08.1986.

Este documento pretendía completar la normativa que la primera directiva sobre seguridad social limitaba a los regímenes legales, extendiendo el principio de igualdad a los regímenes profesionales.

El Consejo aprobó en 1986 la **Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma incluidas las actividades agrícolas**, publicada en el DO L359 de 19.12.1986, que entró en vigor en 1991, e incluía normas relativas a la maternidad y en materia de seguridad social.

El Parlamento Europeo creó una comisión dedicada específicamente a los derechos de la mujer en el ámbito de la Comunidad Europea, que dio sus frutos en 1981 en forma de una propuesta al Consejo, bajo la forma de un programa de acción de la Comunidad sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el período 1982-1985, publicado en el DO C178 de 15.07.1982.

Este programa sirvió de base a tres propuestas de directiva: sobre los regímenes profesionales de seguridad social, aprobada en julio de 1986; la segunda, sobre licencias parentales, que no consiguió el consenso entre los estados miembros para su aprobación; y la tercera, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato en las actividades autónomas, también aprobada en diciembre de 1986 (DO L359, de 19.12.1986).

De la experiencia extraída del programa 1982-1985, la Comisión del Parlamento Europeo elaboró una resolución publicada en 1984 (DO C46 184) con una serie de peticiones concretas relativas a la aplicación y perfeccionamiento de las directivas. Instaba a la aprobación de nuevos instrumentos jurídicos comunitarios, acelerando la tramitación de las directivas pendientes sobre licencia parental, sobre el trabajo voluntario a tiempo parcial, sobre el trabajo temporal, una directiva sobre trato fiscal igualitario, y la relativa a la materia de igualdad de derechos en materia de seguridad social. Apoyaba la puesta en marcha de acciones positivas tendentes a aumentar la

presencia de la mujer en sectores tradicionalmente masculinos y en los órganos decisorios de organizaciones sindicales, partidos políticos y asociaciones, favoreciendo dicha participación mediante la creación de unas infraestructuras sociales tales como guarderías, servicios de asistencia a los menores y a personas ancianas. Se incidía en la necesidad de aumentar la cualificación de las mujeres para favorecer una presencia más incisiva en el mercado laboral, mejorando su instrucción y formación profesional. Apuntaba la necesidad de adelantarse a los cambios tecnológicos, proclamaba la necesidad de desarrollar y defender el empleo femenino atendiendo a las necesidades específicas de empleo femenino, usando para ello la financiación del Fondo Social Europeo, empleando aquella en programas que concerniesen a ambos sexos, y repartiendo los fondos de una manera más equitativa.

Pedía, además, medidas de reorganización y reducción del tiempo de trabajo auspiciando la participación igualitaria de los dos sexos en el sistema de trabajo a tiempo parcial, eliminando cualquier discriminación en materia de protección social entre los trabajadores en esta modalidad concreta de empleo.

La Comisión elevó al Consejo un nuevo programa a medio plazo 1986-1990 que fue aprobado por Resolución del Consejo de 26 de junio de 1986 (DO 203 de 12.03.1986). Contempla un programa tendente a promover la igualdad de oportunidades en la vida económica, social y cultural, definiendo la responsabilidad que han de asumir las diferentes instancias, sean de la Comunidad Europea, autoridades nacionales, o regionales, las organizaciones profesionales y organismos sociales, dado que se considera preciso el concurso de todos los agentes para lograr la mayor concertación para adoptar medidas de acción política tendentes a favorecer la mejora en la situación de la mujer. Propone una serie de objetivos que persiguen la evitación de situaciones de discriminación en un elenco de medidas que van desde la mejor aplicación de la normativa ya existente, medidas de formación e instrucción,

repercusión de las nuevas tecnologías, mejora de la protección social y seguridad social tendiendo a una individualización de las prestaciones desvinculada de la situación familiar del asistido. Proponía además, una nueva distribución de las responsabilidades familiares, cambio de mentalidades y mejora de la información y difusión de esta nueva actitud anti-discriminatoria.

La consecuencia más inmediata ha sido la aprobación de las recomendaciones sobre la formación profesional de la mujer (COM (87) 2167) para favorecer el papel femenino ante las nuevas tecnologías.

En general, con independencia de los instrumentos legales ya indicados, cabe destacar el gran esfuerzo desarrollado por la Unión Europea en el diseño de un marco jurídico equilibrado en materia de igualdad de tratamiento y remuneración entre hombres y mujeres. La igualdad de oportunidades entre sexos se ha tratado en documentos de todo tipo. Las premisas de una legislación favorable a la equidad de trato y salarial entre ambos sexos existían de hecho en la mayoría de los estados miembros de la Unión. Pese a este gran esfuerzo legislativo realizado, el impacto sobre los salarios más bajos es reducido, pese a existir una tendencia general a un trato indiscriminado. No obstante, el trabajo realizado en los últimos treinta años es notable, tanto en el volumen de las disposiciones elaboradas, como en cuanto a las repercusiones de las mismas (INFO, 1997). Además de las ya comentadas, en el anexo IV.1. se recogen algunas de las disposiciones más significativas y de mayor repercusión, en los ámbitos de la legislación comunitaria.

NOTAS

- Tratado de Roma: Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 25 de Marzo de 1957 BOE nº 1, del 1.01.1986.
- Directiva 75/117/CEE sobre la igualdad de retribución entre trabajadores femeninas y masculinos...DO L 45 de 19.02.75.
- Directiva 75/207/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo DO L 39, de 14.02.76
- Directiva 79/7/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, D:O: L 6 de 10.01.79.
- Directiva 86/378 relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. DO L 225, de 12.08.86.
- Directiva 86/613/CEE sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas. DO L359, de 14.12.86.
- Info (1997): *Mujeres de Europa*. Revista mensual. Nº 71, Dirección General X, Bruselas, Junio 1997.
- *La política social europea. Libro blanco*, Ed. Fundación Galicia Europa. 1995

CAPITULO 5

LA MUJER Y LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

5.1. El derecho a la igualdad de trato

El ordenamiento jurídico español tiene su origen en la Constitución de 1978. En ella se establecen los derechos y libertades de los ciudadanos que forman la nación española, estableciendo un sistema de defensa y garantía, para que cualquier ciudadano pueda exigir que se hagan efectivos; y entre ellos, figura el de la igualdad de los españoles ante la ley.

En el artículo 14 dice:

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

La importancia otorgada al principio de igualdad es tal, que este derecho figura entre aquellos a los que otorga un nivel superior de protección (art. 53), de tal forma que vincula a todos los poderes públicos, exige que su desarrollo se haga mediante Ley Orgánica. La categoría de desarrollo a través de Ley Orgánica, hace a esta materia susceptible de recurso de inconstitucionalidad si no se respeta el contenido esencial, de modo que se puede pedir la tutela del derecho de igualdad ante los tribunales ordinarios de justicia mediante un procedimiento preferente y sumario. Con motivo de su violación se puede interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, órgano jurisdiccional superior del Estado.

Este derecho a la igualdad, no puede ser objeto de suspensión (art. 55), y es una obligación de la Administración su garantía en cualquier circunstancia, incluso en aquellas extraordinarias que hagan imposible el mantenimiento de la normalidad mediante los poderes ordinarios de las autoridades competentes.

A partir de este postulado inicial de no-discriminación, cualquier normativa es de aplicación indistinta a todo tipo de trabajador con independencia de su sexo, como veremos a continuación en otras normas más específicas.

5.2. El Estatuto de los Trabajadores

La ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) (BOE del 14.03.1980) constituye la norma básica del derecho del trabajo español. Aprobada en 1980 establece en su artículo 1º que tiene como ámbito de aplicación *"a los trabajadores que voluntariamente presten servicios retribuidos y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominado empleador o empresario"*.

Esta norma prohíbe genéricamente la discriminación por razón de sexo. En el artículo 17.1. establece la nulidad de cualquier reglamento, convenio colectivo, pacto individual y decisiones del empresario que *"contenga discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español"*.

De manera específica trata la igualdad de remuneración por razón de sexo en el artículo 28 señalando la " *obligatoriedad de satisfacer el mismo salario por igual trabajo*" sin discriminación alguna por razón de sexo.

No obstante se admiten algunas fórmulas de discriminación positiva a favor de la mujer, en el caso de la legislación laboral en lo relativo a la contratación, fomentando la existencia de fórmulas tendentes a incentivar la contratación de colectivos en situación de desventaja, tal y como sucede con las mujeres.

5.3. Algunas normas específicas de protección

Con la idea de contribuir a fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y valorar en mayor medida su contribución a la vida económica y social, al tiempo que se promueve su integración en el mercado de trabajo se han adoptado medidas legislativas, en algún caso, con el objetivo concreto de fomentar su contratación, y además de ofrecer una protección especial o puntual sobre aspectos determinados que condicionan la vida profesional y ejercicio de una profesión. Concretamente, la ley 22/92 propicia la contratación indefinida de mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentran subrepresentadas o que se incorporen a la actividad laboral. Exige la celebración de un contrato formal por escrito, que con la finalidad de favorecer la contratación indefinida de determinados colectivos femeninos, subrepresentados, o que permanezcan desempleadas y quieran reintegrarse a la actividad laboral. En este supuesto, el Ministerio de Trabajo subvenciona a la empresa por cada contrato celebrado con una cuantía determinada, al tiempo que ofrece bonificaciones en su tributación a la Seguridad Social.

5.3.1. Protección de la maternidad

Un tratamiento específico es el que se concede a la maternidad de acuerdo con la **Ley General de la Seguridad Social**, conforme a la redacción dada por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE, de 31 de diciembre de 1994).

La maternidad es una situación protegida de tal manera que a efectos de percepción del subsidio de maternidad se consideran protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo, durante los períodos que por tales situaciones se disfruten. Los requisitos son estar afiliado a la Seguridad Social, y acreditar un período de cotización equivalente a seis meses en los cinco años anteriores al parto o decisión judicial de la adopción.

El pago del subsidio se inicia desde el mismo día del comienzo de disfrute del descanso, que en el caso del parto son dieciséis semanas ininterrumpidas, de las cuales seis han de ser inmediatamente posteriores al parto; y en el caso de la adopción y/o acogimiento, ocho semanas ininterrumpidas si el hijo es menor de nueve meses o seis semanas ininterrumpidas si es mayor de nueve meses y menor de cinco años.

Se requiere la existencia de un control médico de esta situación de incapacidad laboral temporal, que se realizará a través de los facultativos médicos del Instituto Nacional de la Salud.

La maternidad es objeto de protección especial también en la **Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos laborales**, que dedica su artículo 26 a esta figura legal, resultado de la transposición de una Directiva comunitaria referida a la protección de la maternidad. En este sentido establece que en la evaluación de los riesgos laborales, previstos en el artículo 16, deberá:

" ... comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos..."

Prevé que la ley que cuando no sea posible la adaptación de las condiciones y el tiempo de trabajo al estado de la gestante, o si las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente tanto en la madre como en el feto, y si así lo certifica el médico de la Seguridad Social que atienda a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto diferente y compatible con su estado, exento de riesgo, debiendo reincorporarse al puesto originario una vez lo permita el estado de salud de la trabajadora o la atención del hijo.

La misma ley reconoce el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación facultativa de los mismos, dentro de la jornada de trabajo.

El esfuerzo legislativo acometido en los últimos años es significativo, de enorme trascendencia, de volumen considerable, y comienza a dar progresivamente sus frutos. Algunas de estas disposiciones legales han sido comentadas, pero prueba de la importancia de la tarea abordada puede verse en el gran número de disposiciones elaboradas por los legisladores, algunas de las cuales reflejamos en el apéndice III. A nivel de Galicia, en el ámbito de la normativa autonómica también se ha desarrollado un cuerpo legislativo de importancia creciente, que sin ánimo de exhaustividad recogemos de manera resumida en el apéndice IV.

NOTAS

- Constitución Española de 1978, BOE número 311-1, de 29.12.78.
- Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 14 02 1980. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE, Nº 75 de 29.03.1995.
- Ley 22/92, en la que se regula el contrato indefinido de mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas o que se incorporen a la actividad laboral.
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. BOE, de 31.12.94
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE número 269, de 10.11.95.

CAPITULO 6

TEORIA DEL CAPITAL HUMANO

6.1. Introducción

Tradicionalmente se considera el trabajo uno de los factores productivos, que junto con los recursos naturales y el capital permiten producir, a cualquier sociedad, bienes y servicios.

Los tres factores productivos se combinan para obtener los distintos productos; es decir, toda la amplia gama de bienes y servicios que tienen por objeto satisfacer el consumo de una sociedad, así como su empleo y uso posterior en la producción de bienes.

En general, se considera el trabajo (Mochón, 1990) como el tiempo y las capacidades intelectuales que las personas dedican a las actividades productivas. Miles de ocupaciones y tareas que desempeñan los individuos, a todos los niveles de cualificación, constituyen un factor productivo esencial en cualquier sociedad.

Al referirse al trabajo es frecuente hacerlo con la expresión "capital humano", entendiendo por el mismo la educación y formación profesional que incrementan el rendimiento del trabajo. Los gastos en educación y formación profesional suponen una inversión en capital, puesto que en el período de aprendizaje y formación profesional hay un elemento de espera que contribuye a incrementar la capacidad productiva de los trabajadores. Pero al mismo tiempo, nos permite explicar las diferencias salariales y de remuneración de los trabajadores, y la discriminación salarial.

La Teoría del Capital Humano nació alrededor de 1960 como una disciplina científica con entidad propia. Es la teoría portadora de una mayor tradición. Son muchos los investigadores que han realizado aportaciones teóricas y empíricas, a partir de este enfoque, pero es necesario citar de forma preferente a Schultz (1960,

1962, 1971) y Becker (1962, 1967). Estos autores han abierto nuevos horizontes con respecto al mercado laboral, la planificación educativa y los rendimientos de la educación. En España es necesario señalar la labor pionera del profesor Quintás (1978).

La Teoría del Capital Humano concibe la educación como una forma específica de dedicar recursos productivos a la formación de una modalidad específica de capital. De forma similar a la inversión en capital físico, el proceso educativo supone invertir en una forma de capital alternativo que incrementa la capacidad productiva y, los flujos de renta que se derivan de él. El hecho de que se trate de una modalidad de capital incorporado a la persona humana, explica en este caso la denominación de capital humano. De esta forma, la demanda de educación constituye una demanda para un bien de inversión que, básicamente, se manifiesta incrementando la potencialidad productiva del sujeto. A lo largo del proceso educativo la persona se transforma y cambia respecto a aquellas otras que no continúan sus estudios.

Esta visión del proceso educativo permite una inmediata respuesta a la cuestión de por qué las empresas se hallan en disposición de pagar salarios más elevados a los trabajadores más educados, es decir, con mayor nivel de formación. La respuesta sería porque cuanto mayor sea el nivel educativo alcanzado por un sujeto, más productivo es éste. Pero hablar de una educación que incrementa la capacidad productiva del individuo no agota las posibilidades acerca de la explicación de las diferencias salariales que se dan entre los trabajadores, según el grado alcanzado en su educación formal.

Debemos añadir que el estado de la cuestión es actualmente más complejo. La Teoría del Capital Humano ha evolucionado en gran medida en los últimos tiempos, y actualmente descarta la previsión de la fuerza laboral como una herramienta de

planificación, aunque solo sea porque plantee demasiadas preguntas acerca de la relación entre la estructura ocupacional de una economía y los requisitos académicos exigidos por los empleos.

Una nueva corriente de la teoría de la educación distinta a la del capital humano, es la teoría de la selección o del filtro. Presentada por Berg, en 1970, pone de manifiesto que los requisitos para obtener un empleo estaban aumentando, pero no estaba claro que los empleos hubieran variado con respecto a cuando exigían una menor titulación. Estas ideas han sido muy perjudiciales para el aspecto normativo de la teoría del capital humano. Pues, si la educación no hace que los individuos sean más productivos, sino que se limita a distinguir a los trabajadores según el criterio de selección, entonces es posible que sea valiosa para los futuros ingresos a nivel individual, pero desaparece toda noción acerca del valor económico de la educación.

Las ideas de Berg desarrolladas por Arrow (1973), su discípulo Spencer (1973) o Stiglitz (1975) las refrendaron con análisis y modelización económica. Concebían la educación como un proceso que permite clasificar a los sujetos de acuerdo al criterio de pasar o no pasar determinados niveles educativos.

A pesar de las consecuencias emanadas de la teoría de la selección o del filtro, la educación continúa siendo importante a nivel individual, pues el sistema educativo emite información acerca de las aptitudes de los sujetos que superan sucesivos filtros, y las empresas para contratar personal utilizan estas señales para conceder salarios más elevados a los individuos que hayan superado más filtros. La razón de los mayores salarios no se justifica como en la teoría del capital humano, por una mayor productividad conseguida a través del proceso educativo, sino por haber superado los filtros, que le proporciona a las empresas un criterio diferenciador a la hora de realizar nuevas contrataciones. Pero, en cualquier caso, invalida las mediciones de la tasa de rendimiento de la educación como indicadores de la eficiencia.

Dentro del acontecer histórico de la economía de la educación también destacan los puntos de vista de los radicales americanos. Se trata de un enfoque del proceso educativo que rechaza la teoría neoclásica, tomando otros puntos de referencia para explicar la relación entre educación y retribución. Se asocia generalmente al pensamiento del radicalismo americano, que Blaug ha denominado la hipótesis de la socialización, las obras de Bowles, (1971) Carnoy (1977) , (1980), Lewin (1981) destacan entre otros muchos trabajos a nivel mundial. Además, al tratarse de un enfoque neomarxista los análisis son pluridisciplinarios y los puntos de vista de la educación son elaborados por académicos de otras disciplinas que ofrecen perspectivas económicas de la educación.

Dentro de la teoría de la socialización se presentan al menos dos versiones. La primera afirma que la correlación entre educación y clase social de origen es, como mínimo, tan alta como la que existe entre años de educación y retribución. Así, la primera versión mantiene que el sistema educativo no favorece la promoción de los pobres, sino que tiende a perpetuar la pobreza de generación en generación.

La segunda versión concibe el sistema educativo en íntima relación de dependencia con el sistema productivo. La crítica general que hacen los economistas radicales a la economía neoclásica, utilizada como paradigma para guiar la planificación educativa, es que el objetivo de maximizar el bienestar social es pura retórica vacía de contenido; ya que el mayor problema, por lo que respecta a la planificación educativa y otras elecciones públicas es la gestión y el control. La mayor participación en la toma de decisiones se da entre grupos de presión que interpretan la elección entre políticas alternativas como un simple proceso de negociación.

En todos los sistemas productivos existe una pirámide ocupacional que a medida que se desciende en el orden jerárquico se exige distintas características y grados de responsabilidad. En este sentido, aquellas personas que están en los puestos más altos de la pirámide y que poseen la característica de gobernar a los demás y de ser leales a la empresa, ésta les pagará mayores retribuciones. Estos puestos generalmente son ocupados por universitarios, es decir, individuos que han superado las distintas barreras de los niveles educativos, la enseñanza secundaria y superior, y se han convertido en miembros de la elite ocupacional.

Esta visión de la educación no es fácil distinguirla de la explicación como inversión en capital humano. Aunque el camino seguido es diametralmente diferente al enfoque neoclásico de capital humano, las conclusiones resultan sorprendentemente similares.

6.2. Capital humano y discriminación.

El modelo de Capital Humano desarrollado por Schutz, y Becker, a comienzos de los años 60 tuvo una difusión muy rápida. La hipótesis sobre la que está erigida, es que la educación aumenta la productividad de los individuos que la poseen.

Esta hipótesis, aunque es muy anterior, pero al no ser tomada en cuenta en el análisis de los grandes problemas de la participación en el mercado laboral, en el momento en que fue formulada, es innovadora e incluso revolucionaria, respecto a la corriente dominante, ya que implica la conclusión de que se puede considerar la educación como una inversión en el hombre, aceptando así una concepción amplia del capital.

Entre los individuos existen diferencias que son innatas, pero según la Teoría del Capital Humano es posible crear o aumentar las diferencias invirtiendo en uno mismo por medio de la educación.

La educación bajo esta perspectiva, es una forma de inversión, que goza de ciertas particularidades con respecto a otras posibles alternativas. El capital humano incorporado en cada individuo, por tanto, es susceptible de ser aumentado mediante procesos de inversión en distintos periodos de su ciclo vital.

En primer lugar, la educación es un fenómeno social ampliamente conocido sobre el que aparentemente, resulta fácil emitir juicios, pero, en cualquier caso, es un fenómeno complejo debido a su carácter polivalente y a su dependencia del entorno cultural y social en el que ocurre. En segundo lugar, los sistemas educativos actuales funcionan de manera que, no hacen difícil la distinción entre determinadas cohortes de educación, susceptibles de ser ordenadas con arreglo a criterios cuantitativos o cualitativos, que proporcionan unas ciertas bases de medida cuya importancia es relevante en lo que al cálculo de sus costes se refiere. Por último, la relación positiva observada entre diferentes grados académicos y los ingresos de los sujetos que los poseen, ha contribuido decisivamente a convertir la educación en un tema de gran interés y relevancia y, una forma de discriminar a los individuos de la población.(Hernández, 1994, 1995).

La Teoría del Capital Humano toma como punto de partida la contrastación empírica de una relación positiva entre los niveles de renta y la educación del individuo.

Bajo esta perspectiva, la educación se puede caracterizar como un bien de inversión con una doble vertiente: individual y social. Los individuos invierten en educación porque esperan que en el futuro, su flujo de rentas netas a lo largo de su vida aumente.

Desde el punto de vista de la sociedad, la educación es un medio para la constitución de un activo rentable, es una forma de contribuir a incrementar la producción de bienes y servicios de la colectividad, y como consecuencia, mejorar el bienestar social.

A pesar de la importancia de la educación, ha habido pocas investigaciones dedicadas a estudiar el fenómeno de si la educación se distribuye de forma desigual entre varones y mujeres.

La destreza, habilidad o pericia que exige un puesto de trabajo, se adquiere a través de la educación, o mediante la experiencia o adiestramiento en el propio puesto de trabajo. El conocimiento producido en las escuelas engloba desde las técnicas básicas de lectura y escritura hasta conocimientos tecnológicos más avanzados. El papel que desempeñan las empresas y la formación en el puesto de trabajo, en la producción de conocimientos son un subproducto del trabajo, lo que se denomina aprender en la práctica. Sin embargo, los incentivos y la capacidad de crear conocimientos y técnicas especializadas en el propio puesto de trabajo se ven considerablemente afectadas por las condiciones del mercado de trabajo, con el problema del paro que afecta a una parte muy importante de la población.

En el mercado de trabajo, aún simplificando el problema y haciendo referencia a una categoría específica de nivel educativo, es fácil detectar una gran heterogeneidad entre los trabajadores y los puestos de trabajo, y un conocimiento imperfecto de aquellos respecto a las características de estos últimos.

Es notoria la gran diversidad de ocupaciones potenciales, definidas cada una por un complejo de características, de las que podríamos señalar algunas de las más relevantes, tales como: salario, tareas a desempeñar, ambiente general de trabajo, sexo, horario, etc. La ponderación que cada trabajador y empresario atribuyen usualmente a cada una, y la heterogeneidad de éstos, nos van a dar idea de la desigual participación en el mercado laboral, como especificaremos más adelante.

De lo expuesto, se desprende que la búsqueda de un puesto de trabajo por un sujeto puede proceder, por tanto, de su reciente incorporación al mercado de trabajo, de un despido previo, o del abandono voluntario de una ocupación anterior, y cualquiera de las situaciones origina un coste para el individuo, dado que el tiempo que le dedica a tal menester, supone una pérdida de renta que podría haber obtenido en ocupaciones alternativas, además de los costes explícitos derivados de pagos de anuncios y desplazamientos.

6.3. Situación actual de la población española por niveles educativos.

El esfuerzo educativo en la tarea de equiparación con otros países de nuestro entorno, realizado por nuestra sociedad ha sido considerable, cuantitativa y cualitativamente.

Nuestro retraso en el número de años de escolarización, corregido para las generaciones más jóvenes, acabará remitiendo, de mantener el esfuerzo actual. (Fuente et als, 1994).

Sin embargo se apuntan dos diferencias en la política educativa española: la escasez de recursos que puede comprometer la calidad de la formación, y la

desatención a los estudios técnicos y profesionales, que puede ocasionar una inadecuación entre oferta educativa y las necesidades de mercado de trabajo.

Presentamos a continuación una síntesis de la población actual española por niveles educativos, es decir, destacando la fuerte conexión entre educación y mercado de trabajo. La descripción se refiere sólo a lo que se conoce como educación formal, esto es, la recibida dentro del sistema educativo reglado.

En la descripción de la situación española actual, desde el punto de vista del capital humano, el rasgo más destacado es la preponderancia de la población con escasa cualificación educativa. Esta afirmación no es incompatible con que en los últimos decenios se hayan producido unas mejoras espectaculares en relación con la situación de hace unas décadas. Nosotros pretendemos presentar la situación española separando por género en el terreno educativo, destacando las conexiones entre educación y mercado del trabajo. En España destaca el peso abrumador de la proporción de individuos con cualificaciones situadas en los escalones educativos elementales, y con una escasa presencia en los niveles medios y superiores de cualificación, sobre todo cuando se compara con la situación de otros países desarrollados, quizá debido en parte también a que los procesos educativos son muy largos.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA. INE. 1993). En España en esta fecha la población de 16 y más años era de treinta y un millones de personas, en edad legal de trabajar. De ellos el 20% eran analfabetos y sin estudios, el 35,8% con certificado de estudios, primarios, el 19,6% con bachillerato elemental o enseñanza general básica, el 4% con formación profesional de primer grado, con bachillerato superior o equivalente (bachillerato unificado polivalente o curso de orientación universitaria) el 9,3%, con formación profesional de segundo grado el 3,2% y

universitarios de ciclo corto y largo el 8,1%. Estas cifras nos permiten decir que tres de cada cuatro españoles (75%) con edad legal de poder trabajar cuentan con un nivel de estudios inferior al que alcanzan actualmente los jóvenes a los catorce años que completan ocho cursos de escolarización obligatoria.

Tabla 6.1 Población española de 16 y más años (valores porcentuales)

Analfabetos sin estudios	Estudios Primarios	Bachiller Elemental E.G.B.	Formación Profesional 1º Grado	Bachiller Superior. B.U.P. C.O.U.	Formación Profesional 2º Grado	Universitarios Ciclo corto Ciclo largo
20	35,8	19,6	4	9,3	3,2	8,1

Fuente: E.P.A. I.N.E. 1993 y elaboración propia.

Esta baja cualificación y la importancia de individuos que no cuentan con ningún tipo de certificación de estudios, por no haber completado el primer escalón del sistema educativo, se muestra en cifras absolutas, ya que más de seis millones de españoles se encuentran en esta situación, de los cuales un 60% son mujeres.

Ciertamente, es necesario el matizar esta afirmación, este grupo de personas sin estudios son de edad avanzada, pero esto no elimina ni anula su importancia. En efecto, cerca de la mitad (48,3%) son personas con más de sesenta y cuatro años y un 25% están entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cuatro años. Pero existe otra cuarta parte restante que equivale a millón y medio de personas con menos de cincuenta y cuatro años con un nivel de analfabetismo difícil de justificar, si se tiene en cuenta que desde 1970 la Ley General de Educación, establecía la escolarización obligatoria hasta los catorce años.

Tabla 6.2. Población española analfabeta o sin estudios por grupos de edad.
Valores porcentuales

+ de 64 años	55 a 64 años	Menos de 55 años
48,3	25	26,7

Fuente: E.P.A. I.N.E. 1993 y elaboración propia.

Para poder valorar los recursos humanos de la sociedad española, un indicador útil es la medida de años de escolarización de la población entre veinticinco y sesenta y cuatro años. En este grupo de edad se incluyen casi todas las personas que han finalizado su período formativo y están en condiciones de incorporarse al mercado laboral. Y debido a la importancia de los cambios experimentados en los últimos años, ya señalados anteriormente, es necesario indicar los años de escolarización en las distintas edades.

Para el grupo de edad entre 25 y 34 años, los años medios de escolarización son 9,3, mientras que para la cohorte de 35 a 44 años es de 7,4, y de 45 a 54 años es de 5,6, y por último entre 55 a 64 años es de 4,2 años de escolarización. Se observa fácilmente la evolución de las diferencias entre los distintos grupos de edad del esfuerzo educativo realizado por la sociedad española en las últimas décadas,

Tabla 6.3. Años de escolarización de la población española entre 25 y 64 años.

25 a 34 años	9,3
35 a 44 años	7,4
45 a 54 años	5,6
55 a 64 años	4,2

Fuente: E.P.A. I.N.E. 1993 y elaboración propia.

6.4. La población activa española por nivel de estudios.

El impacto de la baja cualificación educativa de la población española que ha quedado reflejado en el apartado anterior, es necesario matizarlo: por grupos de edad y nivel formativo de la población activa, es decir, en relación con el mercado laboral.

La población activa española formada por quince millones de personas, donde el 9,2% es analfabeta funcional (algo menos de un millón y medio), el 33,6% tienen certificado de estudios primarios, el 25% bachillerato elemental o general básica. Tres millones de personas tienen estudios secundarios (9,1% bachillerato superior y 10,7% formación profesional) y casi dos millones tienen estudios universitarios (12% de la población activa).

Tabla 6.4 Población activa española por nivel de estudios. Valores porcentuales.

Analfabetos y Sin Estudios.	Estudios Primarios	Bachiller Elemental. E.G.B.	Bachiller Superior. B.U.P. C.O.U.	Formación Profesional.	Universitarios
9,2	33,6	25,4	9,1	10,7	12

Fuente: E.P.A. I.N.E. 1993 y elaboración propia.

Esta diferencia de la cualificación educativa de la población española, se debe a que una parte importante de quienes cuentan con menor nivel de estudios no forman parte de la población activa. El dato significativo de la afirmación anterior queda reflejado en que la proporción que suponen los analfabetos y sin estudios en la población total mayor de 16 años es del 20%, mientras que esta cifra se reduce al 9,2% si hablamos de la población activa.

Desde una perspectiva comparada con otros países de nuestro entorno, las carencias educativas de la población española se producen en la educación secundaria, esta situación es atribuible al retraso que hemos tenido en iniciar la educación obligatoria, para observar esta situación de forma más nítida, indicaremos la desagregación de la población activa por grupos de edad y nivel educativo, donde se muestra la mejora educativa de los más jóvenes.

Si adaptamos la cohorte de edad de 25 a 34 años para compararla con la de 55 a 64 año, podemos observar: El grupo de analfabetos y sin estudios pasa de 0,72% a 3,28%, con estudios primarios 5,73% y 5,88%, bachiller elemental o equivalente 8,93% y 0,74%, formación profesional 4,37% y 0,30%, bachillerato superior 3,54% y 0,36% y por último universitarios 4,91% y 1% respectivamente.

Este crecimiento en las cualificaciones educativas de los activos más jóvenes es el reflejo del esfuerzo realizado por la sociedad al establecer la educación obligatoria, y la necesidad, todavía sentida hoy, de más profesionales con nivel de estudios de secundaria y formación profesional.

Nos parece interesante resaltar dos cuestiones: en primer lugar, las tasas de actividad aumentan con la titulación alcanzada y, en segundo lugar que las tasas de actividad masculina son netamente superiores a las femeninas, sin embargo, estas diferencias por sexo disminuyen para los niveles educativos más altos.

6.5. Mujer y educación

A partir de los años 60 la participación femenina en la educación ha sido notable. Inicialmente se dio un aumento en la demanda femenina de educación, en todos los niveles; y con posterioridad, se produce un aumento de la participación femenina en el mercado laboral

Por otra parte, la discusión acerca de las posibles causas del aumento en participación es relevante para evaluar la capacidad de la autoridad económica para incentivar dicho proceso, si así lo desea. Por ello, analizaremos asimismo si el incremento en participación, a) es un simple reflejo del aumento registrado en los últimos años en el ritmo de actividad económica, b) obedece a cambios estructurales producidos en el mundo en que la mujer decide si participar o no en el mercado de trabajo, c) se debe a un cambio en las características personales de la población femenina española, o es una combinación de algunos de estos factores

El campo docente, es un sector que ilustra con bastante nitidez el esfuerzo constante de la mujer en la consecución de un trato general de igualdad. Dentro de este

fenómeno global, que se verifica a nivel internacional, la instrucción juega un papel fundamental en el aumento de las tasas de actividad femenina. En todos los países, tanto en el caso de las mujeres como de los varones, una mayor instrucción lleva aparejado una mayor tasa de actividad (OCDE, 1988). Resulta sin embargo difícil dilucidar si el tipo de formación recibida ayuda a la inserción laboral de los candidatos o si la presencia masiva de mujeres en tareas remuneradas anima a las más jóvenes a elegir esas carreras o profesiones más prácticas para su futuro laboral, o si ambos factores se ven, a su vez, influidos por alguna otra circunstancia.

En el caso de nuestro país, a mediados de los años setenta, se podía observar como la tasa de actividad femenina de mujeres con estudios primarios sin finalizar era del 13%, frente a un 66 % de las universitarias (INE, 1979). Estos datos tan optimistas de la participación femenina en el mercado laboral general, acrecentados por reformas legislativas y económicas, se tradujeron en una importante incorporación de la mujer al mundo de la enseñanza.

En el caso concreto de la enseñanza universitaria, y con la distancia que permite el paso del tiempo, se aprecian una serie de circunstancias interesantes. Las mujeres están sobre-representadas en la profesión académica, especialmente en sectores académicos con un status social alto, y en los que una carrera puede ser combinada con un trabajo externo productivo (Eliou, 1988). Además, se está incrementando su participación en las antiguas tareas de gestión del sistema educativo. No obstante, persiste una gran desigualdad en la distribución de los distintos rangos de jerarquía universitaria, y las carreras de las mujeres se desarrollan con mayor lentitud que las de sus colegas masculinos, cuando no son interrumpidas o impedidas.

La creciente participación femenina está relacionada con la ola de democratización de los sistemas educativos operados en los países de nuestro entorno geográfico y cultural. El desarrollo operado en la enseñanza ha conducido a un incremento del profesorado y de la cuota de participación femenina, partiendo desde los rangos

inferiores de la jerarquía. Paralelamente, se ha dado un fenómeno de pérdida de poder y prestigio de los docentes, o al menos esa es la percepción que tienen de su propio status (Ebers, 1985; Eliou, 1988).

Al mismo tiempo, han aparecido nuevas formas de diferenciación que vienen a añadirse a las ya existentes en términos de las diferencias tradicionales entre facultades y carreras, diferentes perspectivas profesionales y laborales, alterando el grado de atracción de unas y otras.

Un índice idóneo del progreso real alcanzado por la mujer es la igualación entre sexos de la proporción de participación entre hombres y mujeres en diferentes profesiones o labores (Eliou, 1988), pues si la superioridad numérica masculina indica dominación del hombre, el fenómeno contrario coincide con que esa tarea ha sido desdeñada por el hombre. Este segundo fenómeno es una señal inequívoca de un desfavorable desarrollo de la supuesta profesión: la feminización comporta, en ocasiones, una merma en las condiciones del ejercicio de la profesión, o en su remuneración o en su prestigio, tal y como sucedió con la enseñanza básica, y recientemente con las profesiones sanitarias en numerosos países (Appel, 1987).

6.6. Mujer y tasa de actividad

Educación y formación son requisitos básicos en la incorporación al mercado de trabajo, como se ha señalado anteriormente, dado que la mejora en la instrucción contribuye directamente al incremento de la tasa de actividad femenina. Aparecen como una exigencia en un futuro inmediato, en el que se puede entrever un incremento de la tecnología aplicada a los procesos de trabajo, y en consecuencia también se sufrirán cambios sustanciales en las demandas educativas.

La evolución tecnológica aboca a un mercado caracterizado, según Lewin et als. (1986), a la existencia de industrias de alta tecnología, con menor uso de la fuerza de trabajo, y con empleos que requieran pocos conocimientos tecnológicos. El personal de administración, distribución y ventas supondrá un porcentaje mayor que el del personal dedicado al desarrollo tecnológico e investigación.

Es necesario señalar que en la jerarquía ocupacional los puestos de trabajo que requieren cualificación son más abundantes, mientras que, las ocupaciones de alta tecnología, pese a crecer, son muy escasas. Los empleos que requieren conocimientos científicos y técnicos elevados sufren un proceso de corte y división en sus tareas, lo que les resta cualificación. El crecimiento del mercado de trabajo en áreas tecnológicamente avanzadas vendrá de la mano de los servicios y en empleos administrativos que requieren una escolarización media y con unos salarios moderados. La elevación de los requisitos académicos viene, más que de las necesidades de una preparación más exigente, de la competencia para la ocupación de las plazas limitadas, según Thurow (1983). La educación es un arma para lograr entrar en el mercado laboral, aunque no sea un requisito intrínsecamente necesario para las labores o tareas que se vayan a desempeñar.

Los cambios del mercado de trabajo obligarán a adquirir una educación lo más general y comprensiva posible, dado que la especialización perderá sus ventajas en un escenario laboral tan variable, y en el que las mujeres son una de las fuentes principales de demanda de empleo, y de crecimiento de la población activa (Rumberger et als., 1984).

Como marco de análisis dominante se podría hablar de un mercado laboral segmentado. La formación de mercados laborales segmentados es producto de un proceso complejo que tiene que ver con pautas institucionales, los sistemas de control y regulación del mercado de trabajo, las características de la estructura sectorial y la organización del sistema de reproducción social que determina las condiciones de la

oferta de trabajo. Este último aspecto es fundamental en el análisis de la participación laboral de las mujeres. El sistema de reproducción social no puede tratarse como un factor exógeno o como una variable dependiente que se ajuste a las características de la demanda. Son precisamente las circunstancias domésticas y familiares las que dibujan las condiciones bajo las cuales las mujeres ofrecen su fuerza de trabajo: la división por sexo del trabajo es así un factor determinante de la segmentación laboral femenina. Ahora bien, las relaciones de género establecidas en el marco asalariado actúan también sobre el ámbito privado de la familia estableciéndose una mutua interacción que refuerza la situación diferenciada de las mujeres en las dos esferas.

El flujo de mujeres que se integran en el mercado laboral en estos años puede haber facilitado las políticas de desregulación: las mujeres (y los jóvenes), como nuevas participantes, son un grupo más vulnerable a la expansión de trabajos precarios, ya que siempre es más conflictivo transformar las condiciones de empleo de la fuerza de trabajo ya establecida. No obstante, por otra parte, el mayor nivel educativo de muchas mujeres puede estar actuando en sentido contrario, con efectos positivos en las condiciones laborales de estas nuevas trabajadoras.

Las cualificaciones que tienen las mujeres y que aparecen como un obstáculo en su competencia por el puesto de trabajo, que les impidió competir en igualdad de condiciones con los hombres, en caso de las titulaciones en humanidades, letras lejos de constituir un handicap parecen convertirse en ocasiones en una ventaja relativa, dada la creciente importancia de las capacidades lingüísticas y de comunicación dentro de los procesos productivos, y especialmente en el sector servicios, el más dinámico y principal generador de empleo, y receptor de la mano de obra femenina (Casas, 1987).

El desafío que plantea el futuro exige que frente a los problemas que impedían conseguir un trato igualitario (falta de modelos femeninos de rol, escasez de

cualificaciones tecnológicas, falta de apoyo y hostilidad de sus colegas y empleadores, limitación en el acceso a los puestos directivos (Fox et als., 1984)) se recomienda actuar en diferentes vías (Gerst, 1986). La respuesta pasa por orientar la demanda a las carreras y profesiones de mayor demanda o tendencia de crecimiento de la demanda, fomentar la flexibilidad y capacidad de reciclaje continuo, promoción de todo lo relacionado con la comunicación en su más amplio sentido, empezando por las relaciones humanas (Weigang, 1985), como las mejores fórmulas para afrontar los desafíos que genera todo cambio (Alberdi, 1988).

6.7. Mujer y demanda de educación superior en España

En nuestro país se desarrolló una política de expansión educativa similar a la operada en otros países occidentales, pero como resultado de una profunda evolución en la estructura social y económica, no como resultado de una planificación educativa. Este fenómeno tuvo como consecuencia un rápido aumento del número de licenciados, que se tradujeron en enormes dificultades para entrar en el mercado de trabajo.

El mercado de trabajo absorbía hasta finales de los años setenta a la mayoría de los titulados universitarios en carreras de ciencias, frente a una total incapacidad para absorber a las hipermasificadas carreras de letras. En este nuevo contexto, la situación de desempleo previo a la búsqueda transitoria de empleo posterior a la finalización de la carrera, se ha convertido en un fenómeno estructural, ante la incapacidad de absorber a nuevos titulados dado el estado inactivo de los pertenecientes a promociones anteriores.

Aunque existen diferencias notables en cuanto a las salidas profesionales se refiere, dado que los estudiantes de letras tienen como expectativa laboral la preparación de

oposiciones que les habiliten para trabajar en la enseñanza y función públicas, los de ciencias tienen además la posibilidad de trabajar en la industria (Subirats, 1981); pese a ello la demanda de educación superior en España sigue creciendo de forma considerable. Este crecimiento es más importante en el caso de las mujeres que en el de los varones, y de tal manera que esta diferencia ha aumentado a lo largo de los años.

Cabe preguntarse el porqué de esta mayor demanda de enseñanza universitaria por parte de las mujeres. En principio, cabe pensar que a las mujeres les resulta más rentable invertir en educación que a los varones, según los presupuestos de la teoría del capital humano. En este sentido, dos factores podrían considerarse como los determinantes fundamentales de dicha demanda: las expectativas de renta y empleo que ofrece la formación universitaria y la procedencia familiar o extracción social del individuo.

Albert (1997) al estudiar la influencia de las expectativas futuras y procedencia en la demanda de educación superior en España, por sexos, desde 1977, aplica modelos de elección discreta, empleando un modelo de regresión logística de demanda para hombres y mujeres. Utiliza como variables que explican la probabilidad de demanda de educación superior cuatro: características de los padres, de la familia (en cuanto a composición: monoparental, dos padres, hijos únicos), variables del mercado de trabajo en la comunidad autónoma de residencia y una variable estimada que mide la probabilidad de ser un potencial demandante de educación superior.

Los resultados indican que el proceso de selección de los individuos que son potenciales demandantes de estudios superiores es un elemento importante en la demanda de educación superior, más relevante en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Es decir, el hecho de que los padres tengan estudios medios o superiores aumenta la probabilidad de ir a la universidad, especialmente cuando es la madre la que posee tal titulación; siendo esta la variable que presenta mayor estabilidad y

relevancia en la explicación de la demanda de educación. La composición familiar no se revela como un elemento a la hora de incidir en mayor medida en la demanda diferenciada por sexos. No obstante, la condición socio-económica del padre parece influir más en los varones que en las chicas, sobre todo a la hora de elegir una titulación que facilite el acceso a puestos relevantes, en consonancia con la del progenitor que desempeña uno de tales puestos.

Cabe destacar que las señales del mercado de trabajo, tanto en uno como en otro sexo, reflejan un desajuste entre la demanda de educación superior y el mercado de trabajo, en cuanto a las expectativas de empleo de los estudios superiores. La mayor incertidumbre que genera un incremento en las tasas de paro de dicho nivel de estudios genera una huida hacia adelante de los individuos que incrementan su nivel educativo. Además se detecta que un incremento en el coste de oportunidad de ir a la universidad, aumenta la demanda de educación superior.

7.1. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España.

En el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España, es necesario centrarse en dos aspectos: los cambios registrados en la participación activa de la mujer en el mercado de trabajo, y la evolución en el empleo femenino.

La decisión de tomar parte activa en el mercado de trabajo es la primera etapa de un proceso que lleva a una persona a buscar empleo y, si lo encuentra a estar ocupada.

Dos aspectos fundamentales inciden sobre la decisión de una persona de participar activamente en el mercado de trabajo: a) sus preferencias, y b) su valoración de las posibilidades que le ofrece el mercado laboral.

Lógicamente la decisión de participar depende de: 1) la edad, 2) del nivel de estudios y, 3) el estado civil. Teniendo en cuenta todas estas condiciones, la mujer tiene la percepción personal del rango de empleos a los que podría tener acceso.

Sin embargo, en igualdad de condiciones, respecto al capital humano, entre varones y mujeres, la evidencia indica claramente que, es preciso tener en cuenta otros factores que también influyen en la participación laboral y en el nivel salarial de los individuos. La configuración actual del mercado de trabajo es en gran parte herencia de las situaciones institucionales y económicas del pasado. Es necesario el paso de los años para que la realidad laboral se aproxime a las expectativas y aspiraciones de las mujeres españolas que se incorporan a un puesto de trabajo con formación igual a la de los hombres.

De todo lo anterior referido a la incorporación de la mujer al mercado laboral, existe un hecho comprobado y es la discriminación de la mujer en igualdad de condiciones respecto al hombre. Existen factores de discriminación que responden a pautas

culturales que están insertas en la sociedad en su conjunto y al ser las organizaciones sistemas abiertos, también reproducen las pautas de la sociedad a la que pertenecen.

NOTAS

ALBERDI, I (1988): Nuevas tecnologías y educación: la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. *TELOS*, Madrid, nº 13, 1988, pp. 65-100.

ALBERT, C. (1997): Op. cit. En el capítulo 2.

APPEL, M.W. (1987): Op. cit. En el capítulo 2.

ARROW, K. (1973): Higher Education as a Filter. *Journal Public Economic*, 1973, Julio, Vol. 2 nº 3

BECKER, G. (1960): Underinvestment in college education? *American Economic Review*, Vol. 50, pp. 346-354.

BECKER, G. (1962): Investment in human capital: a theoretical analysis, *The Journal of Political Economy*, vol. LXX, nº 5, suplemento.

BECKER, G. (1967): *Human Capital and the Personal Distribution of Income*, Michigan, Ann Arbor, 1967.

BERG, I. (1970): *Education and job: The great training Robbery*. Praeger. Nueva York 1970.

BOWLES, S. (1971): Unequal education and the reproduction of the social division of labor. *Review Radical Politic Economic*. Otoño-Invierno, Vol. 5.

- BLAUG, M. (1966): *Economics of Education: a selected annotated bibliography*. Londres, Pergamon Press, 1966.
- CARNOY, M. (1977): *La educación como imperialismo cultural*. México, Ed. Siglo XXI, 1977.
- CARNOY, M (1980): *Segmented labor markets. Education, work and employment*. Paris, Ed. Unesco, 1980.
- CASAS, J.I. (1987): *La participación laboral de la mujer en España*, Ministerio de Cultura , Instituto de la Mujer, 1987.
- EBERTS, R.W. (1985): Male-female differences in promotions: EEO in Public Education, *The Journal of Human Resources*, 1985, nº 4, pp. 504-521.
- ELIOU, M. (1988): Women in the academic profession: Evolution or stagnation. *Higher Education*, Dordrecht, Kluwer Academic Publs., 17, 1988, pp. 505-524.
- EPA (1993): *Encuesta de Población Activa*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid, 1993.
- FOX, M.F. & HESSE-BIBER, S. (1984): *Women at work*, Palo Alto, CA., Mayfield, P. Co., 1984.
- FUENTE, de la A. y Rocha, la J.M. (1944): *Capital humano, productividad y crecimiento: Crecimiento y Convergencia Regional en España y Europa. Vol.II. IAF, Barcelona*.

GERST, S. (1986): Manger. Affirmative Action Program: Hewlet Packard Corporation. *Symposium on women and High Tech Employment*. Resource Center of Women, Stanford University, 1986.

HERNANDEZ, J. (1994): Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España *Documento de trabajo nº4. Facultad de ciencias Económicas y Empresariales*. Murcia, 1994. Universidad de Murcia.

HERNANDEZ, J.(1995): La segmentación ocupacional de la mujer como causa de discriminación salarial: un estudio empírico. *Documento de trabajo nº 7. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. Murcia, 1995. Universidad de Murcia.

INE (Instituto Nacional de Estadística) (1979): *Características de la población española deducidas del padrón de habitantes*, tomo II, Madrid, 1979.

LEWIN, H. (1981): The identity crisis of educational planning. *Harward Educational Review*, vol. 51, nº 1.

LEWIN, H.M. & RUMBERGER, R.W. (1986): Eduational requirements for new technologies vision, possibilities and current realities. *Stanford Education Policy Institute W.P.* School of Education, Stanford University, Febrero, 1986.

MOCHON, F. (1990): *Economía: Teoría y Política*, Madrid Ed. McGraw-Hill, 1990, 2ª ed.

OCDE (organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) (1988): *Empleo y desempleo de las mujeres en los países de la OCDE*. Serie Documentos, nº 7 Ed. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1988.

QUINTAS, J.R. (1978): Aspectos económicos de la educación: comparaciones internacionales. *Información Comercial Española*, mayo, nº 537.

RUMBERGER, R.W. & LEWIN, H.M. (1984): Forecasting the impact of new technologies on the future job market, *Stanford Educational Policy Institute W.P.*, School of Education, Stanford University, Febrero, 1984.

SCHULTZ, T. (1960): Capital formation by education, *Journal of Political Economy*, Diciembre, 1960, pp. 571-583.

SCHULTZ, T. (1961) Educación and Economic Growth, en HENRY, N.B (ed.), para la National Society for the Study of Education: *Social Forces Influencing American Education*, Chicago, University of Chicago Press, 1961, pp. 44-48.

SCHULT, T. (1961): Investment in Human Capital. *American Economic Review*, Vol. 51, 1961, pp. 1-17.

SCHULTZ, T. (1962): Reflections on investment in man, *The Journal of Political Economy*, octubre, vol. LXX, núm. 5.

SPENCER, M. (1973): Job market signalling. *Quarterly Journal of Economics*. Agosto, vol. 87, nº3.

STIGLITZ, J. (1975): The theory of screening, education and the distribution of income. *American Economic Review*, junio, vol. 65, nº 3.

SUBIRATS, M. (1981): *El empleo de los licenciados*, Ed. Fontanella, Barcelona, 1981.

THUROW, L. (1983): Educación e igualdad económica. *Educación y Sociedad*, nº2, Madrid, Akal Editor, 1983.

WEIGANG, D.E. (1985): Women, Technology and Education, *WP.*, Madison University of Wisconsin, , 1985.

PARTE III

CAPITULO 7.

**IMPLICACIONES SOCIOECONOMICAS DE LA
INCORPORACIÓN DE**

LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

7.1. Introducción.

En esta tercera parte analizaremos, a la luz de los datos estadísticos disponibles, la situación de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo en Galicia, por presentar esta región una serie de características y peculiaridades propias, y en las que centraremos nuestra atención. Para ello, partimos de los datos del Instituto Nacional de Estadística referidos al Censo de Población de 1.991, tanto de Galicia, como para la totalidad del Estado Español, y hemos elaborado diferentes tablas que nos permitiesen la presentación de los datos más relevantes, referidos tanto a Galicia, como los correspondientes al conjunto de España, centrándonos finalmente en los datos relativos a la evolución de la presencia de la mujer respecto a los Censos de 1981 / 1991

Galicia, región en la que se centra nuestro interés, es una región del Estado Español, constituida como Comunidad Autónoma, goza de la consideración de Comunidad Histórica, y un alto grado de autonomía política y administrativa, además de ciertas singularidades socio-económicas y culturales. Con poco más de 29.574 km², en ella residen 2.731.669, de los 38.872.268 habitantes españoles; disfrutando de un grado relativamente inferior de desarrollo económico respecto a la media nacional.

Tiene una densidad de población por kilómetro cuadrado superior a la media nacional, siendo esta de 92,4 habitantes en 1991, frente a los 78,1 de conjunto de España. (GUISAN et als. 1995).

La participación de la mujer en el mercado de trabajo en España, y por añadidura en Galicia, ha sufrido diferentes vicisitudes. Desde una perspectiva histórica, entre la primera mitad del siglo XIX hasta la I Guerra Mundial, la actividad económica se caracterizó por un retroceso acompañado de una descomposición de la economía agraria de subsistencia (SGI, 1996). En plena transición de la sociedad tradicional a la

sociedad industrial se dio un repliegue de la mujer hacia las actividades domésticas, abandonando el papel que desempeñaba en la explotación agraria familiar, a medida que este tipo de economía perdía fuerza. No obstante, en el caso de Galicia, será ésta la única zona donde la actividad femenina mantenga cierta relevancia, dado que la emigración ultramarina incidirá fundamentalmente sobre los hombres, permitiendo el aumento de las mujeres activas en la agricultura.

Con la primera etapa de industrialización, entre los años 1910 a 1936, creció el número de mujeres dedicadas a actividades industriales, pese a que el mayor número de ellas se incorpora al sector servicios, especialmente al servicio doméstico.

La etapa posterior a la Guerra Civil española se caracterizó por un crecimiento de la tasa de actividad masculina, en una época de fuerte proteccionismo, bajos salarios, y con una industria cuyo equipamiento requería un abastecimiento fluido de mano de obra. Los bajos salarios permitieron la incorporación femenina en una importante cuantía, de una magnitud tal que supuso que la mitad del crecimiento de la población activa entre 1940-1960 fuese proporcionado por las mujeres (SGI, 1996).

La incorporación femenina al mercado del trabajo será progresiva a partir de la década de los años sesenta, como consecuencia de la salida de la actividad de los hombres, a medida que aumenta la tasa de escolarización de la población y con la creciente implantación de los sistemas de jubilación. La participación femenina es creciente en la agricultura, la industria textil y en la industria alimentaria. En el sector servicios dominan el servicio doméstico, como principal fuente de ocupación femenina, hasta el año 1970 en que comienza a disminuir a favor del incremento que verifica el comercio.

En Galicia, además de la tradicional presencia en industrias que demandan mano de obra femenina -conservas, labores del tabaco e industria textil- también es significativa la participación femenina en el mundo rural, el servicio doméstico y en

las actividades portuarias. Pero es a partir de los años 60 cuando se da una incorporación masiva y regularizada, y se inicia entre las mujeres la preocupación por adquirir una formación e instrucción que les facilite el acceso a otros puestos de trabajo, y la promoción profesional

Simultáneamente, se produjo una mejora de las condiciones laborales, favorecedoras de un trato igualitario para hombres y mujeres, lo que ayudó a una mejora sustancial en el trabajo femenino, si bien se mantuvo una tasa elevada de participación femenina en la economía sumergida en los sectores textil y del servicio doméstico. No obstante, la tendencia a una creciente participación femenina es la nota más importante, y sigue incrementándose en la actualidad, tal y como veremos a continuación, viendo la incidencia de distintas variables en la misma.

7.2. Actividad laboral femenina

Las tasas de actividad femenina poseen ciertos rasgos diferenciales en el caso de España, como puede ser el bajo nivel de actividad comparado con el de países de nuestro entorno geográfico y cultural, y con una alta volatilidad en relación con el ciclo económico. No obstante, desde los años ochenta la actividad femenina crece de forma continuada con independencia de la existencia de períodos de bajo o nulo crecimiento económico, lo que contradice la consideración de la oferta de trabajo femenina como reserva de mano de obra flexible, tal y como se apuntaba al analizar su evolución en una perspectiva demográfica a través de diferentes años (Moltó, 1993).

En el período 1980-1995, el aumento de la actividad femenina es significativo. En ese intervalo de tiempo, la población activa total crece en 2,5 millones de personas, de las cuales 2,1 millones, aproximadamente el 85 % del total, eran mujeres. Mientras, la tasa de actividad masculina presenta una tendencia decreciente a causa del alargamiento de la etapa de escolarización y el adelantamiento de la edad de jubilación.

Existe cierta evidencia de una diferenciación de las pautas de participación tradicionalmente femeninas. Así, las mujeres con mayor nivel de estudios, manifiestan una mayor vinculación al mercado, una mayor continuidad en su participación laboral y menores interrupciones por maternidad. Carrasco et als. (1997) indican que esto no significa que el modelo de vida de estas mujeres se esté asemejando al de los hombres, sino que su participación comienza a seguir pautas análogas, aunque a costa de un gran sacrificio personal, pues continúan asumiendo la responsabilidad del trabajo doméstico o de atención a la familia, tras su jornada laboral ordinaria.

En cuanto al desempleo, las mujeres son mayoría en el colectivo de personas que no han tenido empleo con anterioridad, hasta llegar a constituir las dos terceras partes del total. Respecto al paro masculino, el desempleo femenino es más elevado para todas las edades, todos los niveles educativos, dura más tiempo, y por si fuera poco, a las chicas les resulta más difícil encontrar su primer empleo.

El crecimiento del empleo femenino se debe al incremento observado en la tasa de actividad, especialmente en el caso de las mujeres casadas, y en prácticamente todas las ramas de actividad. En aquellas ramas de actividad en las que ha habido aumento de empleo, éste ha sido mayor para las mujeres que para los hombres, mientras que en las ramas en las que ha disminuido, la destrucción de empleo ha afectado en menor medida a las mujeres (Carrasco et als., 1997).

Paralelamente se ha dado un fuerte crecimiento del empleo temporal. La contratación estable se ha estancado frente al empleo temporal, siendo la tasa de temporalidad superior en el caso de la mujer, y afectando sobre todo a la contratación por parte de la empresa privada. Esta modalidad de contratación tiene una fuerte incidencia entre los colectivos juveniles y femeninos, los sectores más débiles de la fuerza laboral, con poca capacidad de resistencia a la introducción de nuevas formas de organización.

Las diferencias salariales también son objeto de preocupación y estudio. Se han realizado diferentes análisis con la intención de explicar qué factores contribuyen a la existencia de dichas diferencias salariales, y a estimar el grado de discriminación salarial existente en el mercado de trabajo español. Con frecuencia, la base de partida es la teoría del Capital Humano, según la cual los salarios están ligados a la productividad, y ésta al capital humano. Por Capital Humano se entiende la inversión que hace el individuo en educación y formación. En un reciente estudio, Ugidos (1997), analiza qué variables son las que contribuyen a explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, estimando que puede darse un comportamiento diferencial entre el sector público y privado, en nuestro país. Utiliza como base de datos la Encuesta de Discriminación Salarial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1988. Con una muestra de 2.451 individuos, de los cuales 1.492 eran mujeres y 959 hombres, residentes en las seis ciudades más importantes de España. Observa que el porcentaje de mujeres que trabaja en el sector público español es mayor que el de hombres. Tal diferencia aumenta en los niveles de educación universitaria, tanto al nivel de diplomatura, como de licenciados. Entre las mujeres universitarias, el 70 % trabaja en el sector público, mientras que entre los hombres con el mismo nivel de estudios, el porcentaje no llega al 50 %. Al fijarse en los principales determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres constata la existencia de diferencias según los sectores. En el sector privado, la causa principal de diferencias salariales entre hombres y mujeres radica en las diferencias en los salarios iniciales (este sector emplea a menos mujeres con titulación universitaria, 16 % de tituladas, frente al 22 % de los hombres). Por otra parte, en el sector público los factores que contribuyen a explicar los rendimientos más altos que reciben los hombres son su educación universitaria (44 % de los hombres, frente 54 % de mujeres) y la antigüedad en el puesto de trabajo que favorece a los varones por la incorporación a la actividad laboral, más reciente, en el caso de las mujeres.

En general, se puede afirmar que las diferencias salariales tienden a acortarse, pero las mujeres siguen, sin embargo, desempeñando los puestos más bajos de las escalas

laborales. Las diferencias se manifiestan en relación con los procedimientos de promoción o cualificación, dejando prácticamente abolida la práctica de diferente remuneración por la misma tarea.

A partir de los datos iniciales que configuran el mercado de trabajo español, procede al análisis de los datos disponibles, centrándonos en el caso de Galicia, tal y como veremos a continuación.

7.3. Población y nivel de estudios -

Tal y como se puede apreciar en la tabla 7.1, los datos referidos a la población de 10 y más años, por sexo y nivel de estudios, las mujeres representan el 52,08 % de la población gallega, frente al 47,93 % de los varones.

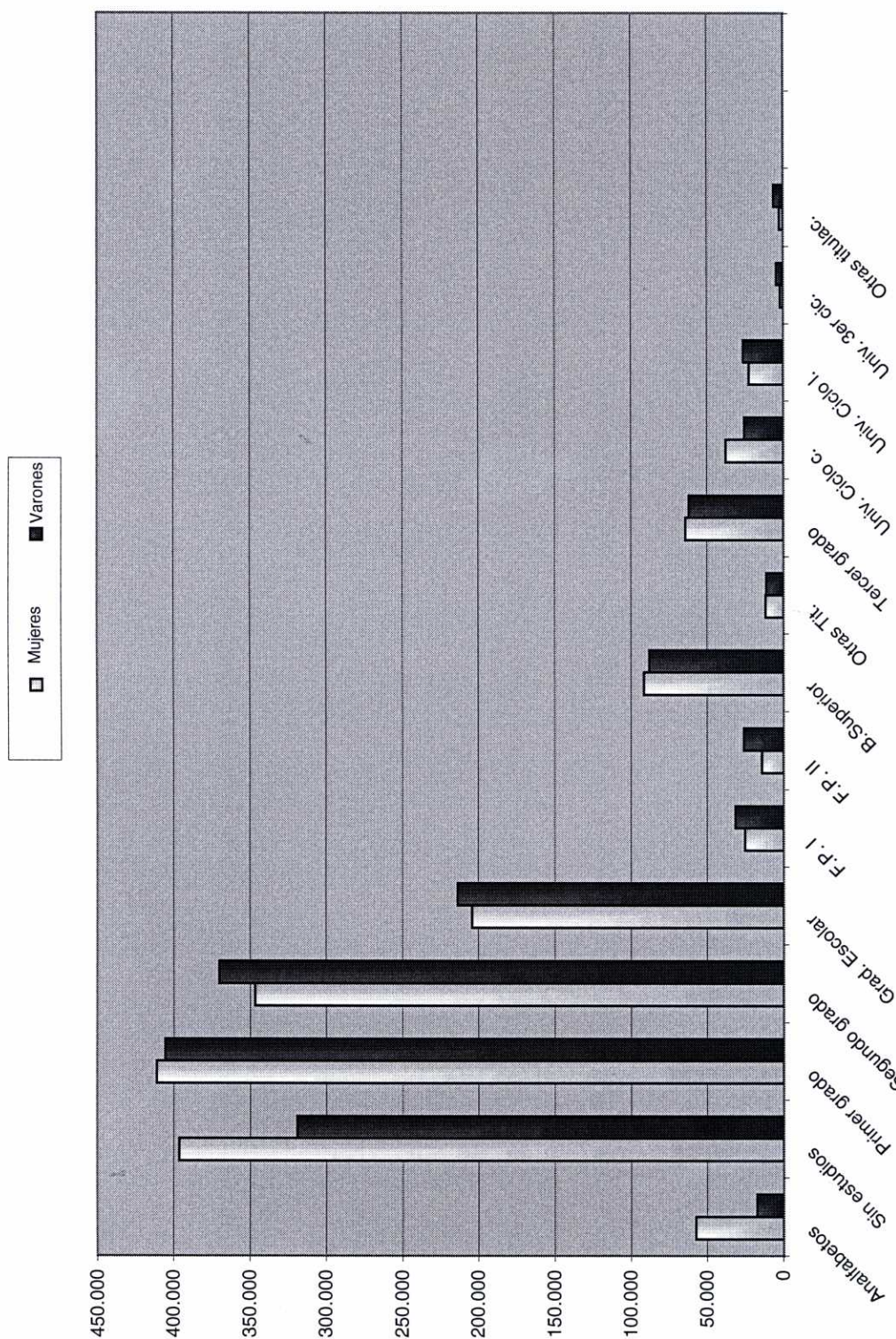
Al observar el nivel de estudios se aprecia que los datos son relativamente negativos para la mujer, en términos generales, pero especialmente en lo que se refiere al grupo de analfabetos o de personas sin instrucción, donde el número de mujeres triplica al de los hombres con las mismas características. A medida que aumenta el nivel de estudios, tiende a igualarse la proporción de hombres y mujeres, siendo más benigno en el caso de los estudios universitarios, globalmente considerados, en que superan a los hombres (50,86 % frente a 49,14%), máxime en carreras de ciclo corto (59,70 % de mujeres por 40,30 % de hombres), pese a su adversa situación en las restantes titulaciones universitarias, tanto de ciclo largo, como en otras titulaciones. Destaca la menor presencia de las chicas en la Formación Profesional, tanto de primer grado (44,51 %), como de segundo grado (35,36 %).

Tabla 7.1. Población de Galicia de 10 y más años, por sexo y nivel de estudios.

Nivel de Instrucción	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total
Analfabetos	57.642	76,91	17.304	23,09	74.946
Sin estudios	396.323	55,38	319.272	44,62	715.595
Primer grado	411.260	50,34	405.632	49,66	816.892
Segundo grado	346.804	48,37	370.191	51,63	716.995
Grad. Escolar	204.118	48,88	213.456	51,12	417.574
F.P. I	25.276	44,51	31.506	55,49	56.782
F.P. II	14.198	35,36	25.952	64,64	40.150
B.Superior	91.612	50,98	88.101	49,02	179.713
Otras Tit.	11.600	50,93	11.176	49,07	22.776
Tercer grado	64.260	50,86	62.093	49,14	126.353
Univ. Ciclo c.	37.607	59,70	25.389	40,30	62.996
Univ. Ciclo I.	22.415	46,07	26.239	53,93	48.654
Univ. 3er cic.	1.969	31,05	4.372	68,95	6.341
Otras titulac.	2.269	27,13	6.093	72,87	8.362
TOTAL	1.276.289	52,08	1.174.492	47,92	2.450.781

FUENTE: INE, Censo de población de 1,991, y elaboración propia

Gráfico 7.1 Población de Galicia de 10 y más años, por sexo y nivel de estudios.



FUENTE: INE. Censo de población de 1.991 y elaboración propia.

Tomando como referencia los datos correspondientes para la totalidad del Estado Español, incluida Galicia, tal y como puede observarse en la tabla 7.2, la proporción de la población femenina (51,33 %) es similar al dato relativo para Galicia (52,08 %).

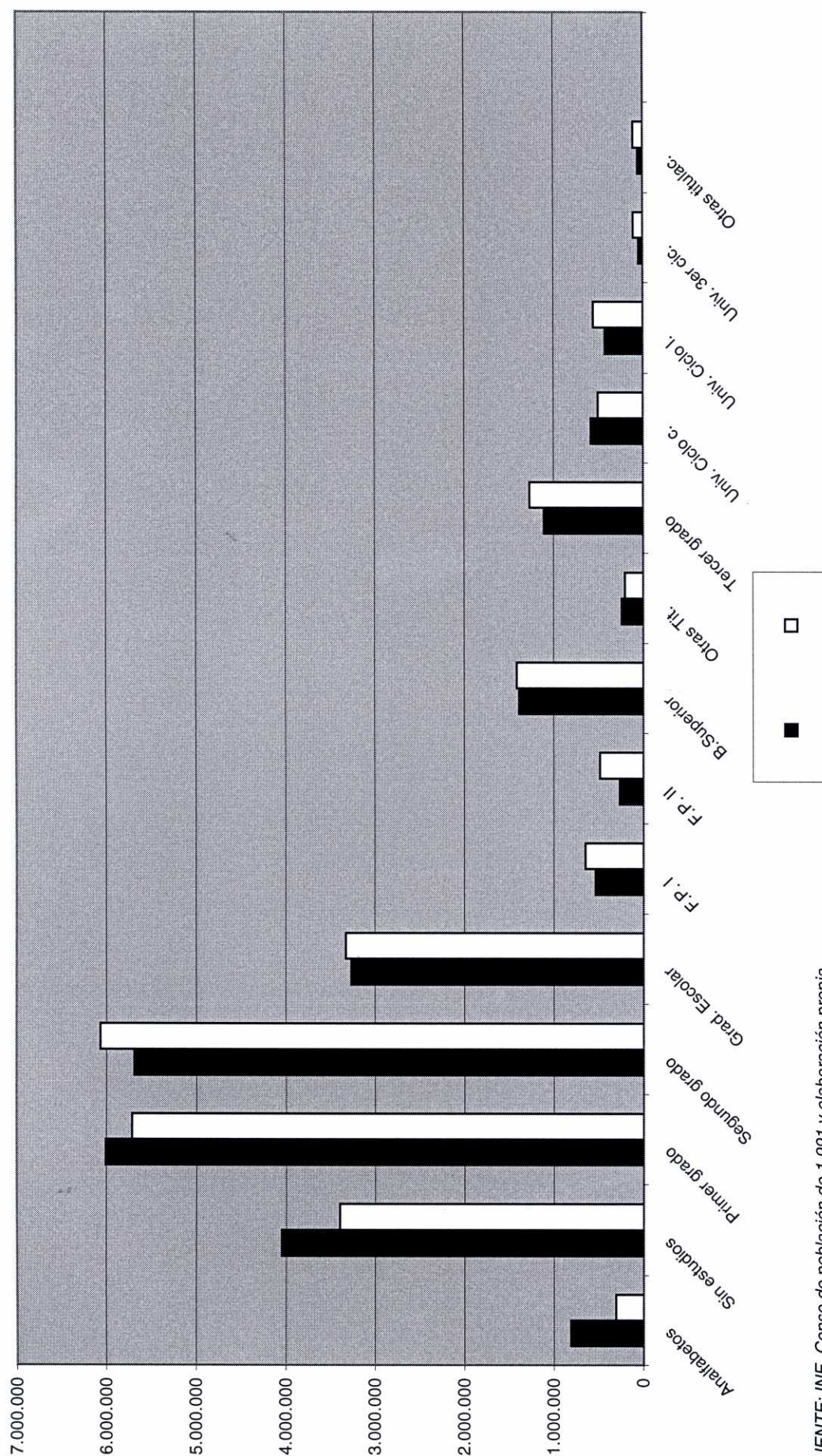
En lo que respecta al nivel de instrucción, los datos son similares a los referidos a Galicia, con la salvedad de los estudios de tercer grado, más negativos para el conjunto de las mujeres de España (46,64%), frente al ya indicado 50,86% de las mujeres gallegas. No obstante, se mantiene el patrón de supremacía femenina en los estudios universitarios de ciclo corto, pero con inferior participación en los restantes estudios universitarios, lo que coincide con la tendencia apuntada por algunos estudios referidos a la preferencia de las chicas a la hora de elegir aquellas profesiones tradicionales que proporcionan una salida profesional clara.

Tabla 7.2. Población española de 10 y más años, por sexo y nivel de estudios.

Nivel de Instrucción	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total
Analfabetos	811.376	72,50	307.700	27,50	1.119.076
Sin estudios	4.052.609	54,41	3.396.031	45,59	7.448.640
Primer grado	6.008.134	51,25	5.715.153	48,75	11.723.287
Segundo grado	5.691.312	48,39	6.069.311	51,61	11.760.623
Grad. Escolar	3.265.926	49,56	3.324.002	50,44	6.589.928
F.P. I	535.261	45,34	645.412	54,66	1.180.673
F.P. II	263.794	35,24	484.826	64,76	748.620
B.Superior	1.386.461	49,51	1.413.900	50,49	2.800.361
Otras Tit.	239.890	54,39	201.171	45,61	441.041
Tercer grado	1.107.051	46,64	1.266.725	53,36	2.373.776
Univ. Ciclo c.	582.394	53,71	501.909	46,29	1.084.303
Univ. Ciclo I.	424.004	43,45	551.740	56,55	975.744
Univ. 3er cic.	45.764	30,02	106.660	69,98	152.424
Otras titulac.	54.889	34,03	106.416	65,97	161.305
TOTAL	17.670.482	51,33	16.754.920	48,67	34.425.402

FUENTE INE Censo de población de 1991, y elaboración propia

Gráfico 7.2. Población española de 10 y más años, por sexos y nivel de estudios.



FUENTE: INE. Censo de población de 1.991 y elaboración propia.

7.4. Población y actividad económica

Los datos referidos a la población gallega mayor de 16 años en relación con la actividad económica, tal y como puede observarse en la tabla 7.3, indica que el total de activos representa un 49,14 % de la población frente a un 50,31 % de inactivos.

La mayor parte de los activos está constituida por la población masculina (64,32 %frente al 35,68 % femenino), situación que se invierte en el caso de los inactivos, donde la mayoría está constituida por efectivos femeninos (69,31 %, frente al 30,69 % de varones).

Si se observa la composición de la población activa se aprecia que, pese a la reducida representación de la mujer en el mercado de trabajo gallego, estas representan una parte importante de los parados (43,76 %), correspondiendo algo más de la mitad a los varones (56,24 %), aunque éstos suponen casi las dos terceras partes de la población activa.

A continuación se presentan los datos correspondientes al conjunto de España. Conviene enfatizar desde un principio que la tasa de participación (porcentaje de población activa sobre el total de población en edad de trabajar) es considerablemente inferior a la de los demás países de la Unión Europea. Los valores correspondientes aparecen en la tabla 7.4. y se mueven en esa tendencia, siendo algunos en particular, incluso, más negativos: igual proporción de mujeres ocupadas (34,20 %), mayor proporción de paradas (48,36 %, frente al 43,76 %de gallegas), menor peso en el número de activos totales (34,20 %, frente al 35,68 %), una tasa similar de actividad, y mayor cuota de inactivos (70,18 %,frente al 69,31%). Observando en la tabla 7.4 la

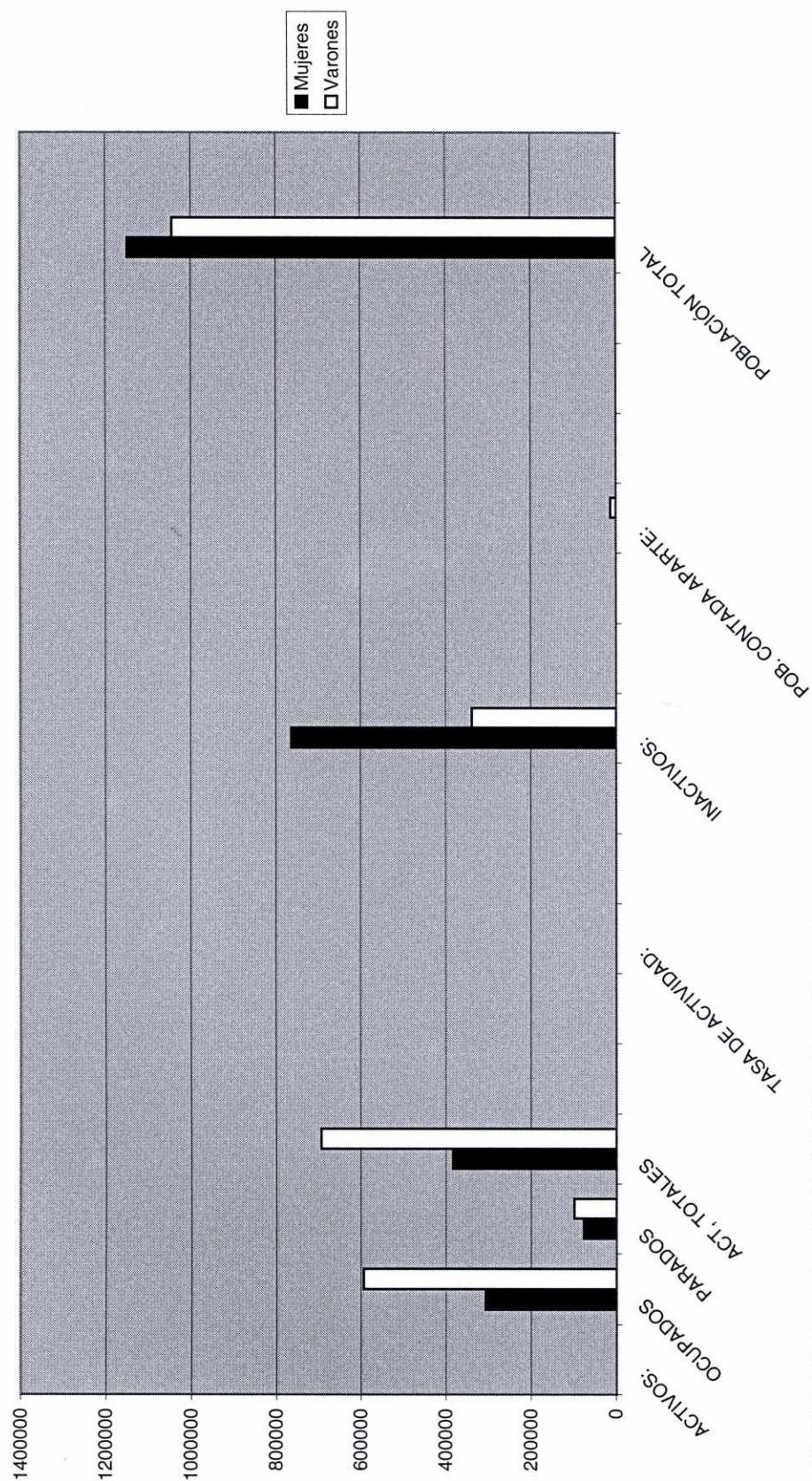
proporción de Galicia respecto al conjunto de España, que se indica en la columna de la derecha, se aprecia que, en general, con independencia de la distinción entre sexos, la población gallega de más de 16 años, representa el 7,15 % del conjunto del Estado, un 7,33 % de los inactivos, el 7,22% de los ocupados, y presenta una menor participación en el total de activos: 6,99 %, y de parados: 6,03 %.

Tabla 7.3. Población de Galicia mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad.

	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
ACTIVOS:						
OCUPADOS	307.410	34,10	594.011	65,90	901.421	34,10
PARADOS	76.982	43,76	98.918	56,24	175.900	43,76
ACT, TOTALES	384.392	35,68	692.929	64,32	1.077.321	49,14
TASA DE ACTIVIDAD:		33,45		66,40		
INACTIVOS:	764.524	69,31	338.575	30,69	1.103.009	50,31
POB. CONTADA APARTE:			12.048	0,55	12.048	0,55
POBLACIÓN TOTAL	1.148.916	52,41	1.043.552	47,60	2.192.378	

FUENTE INE: Censo de población de 1991, y elaboración propia

Gráfico 7.3. Población de Galicia mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad.



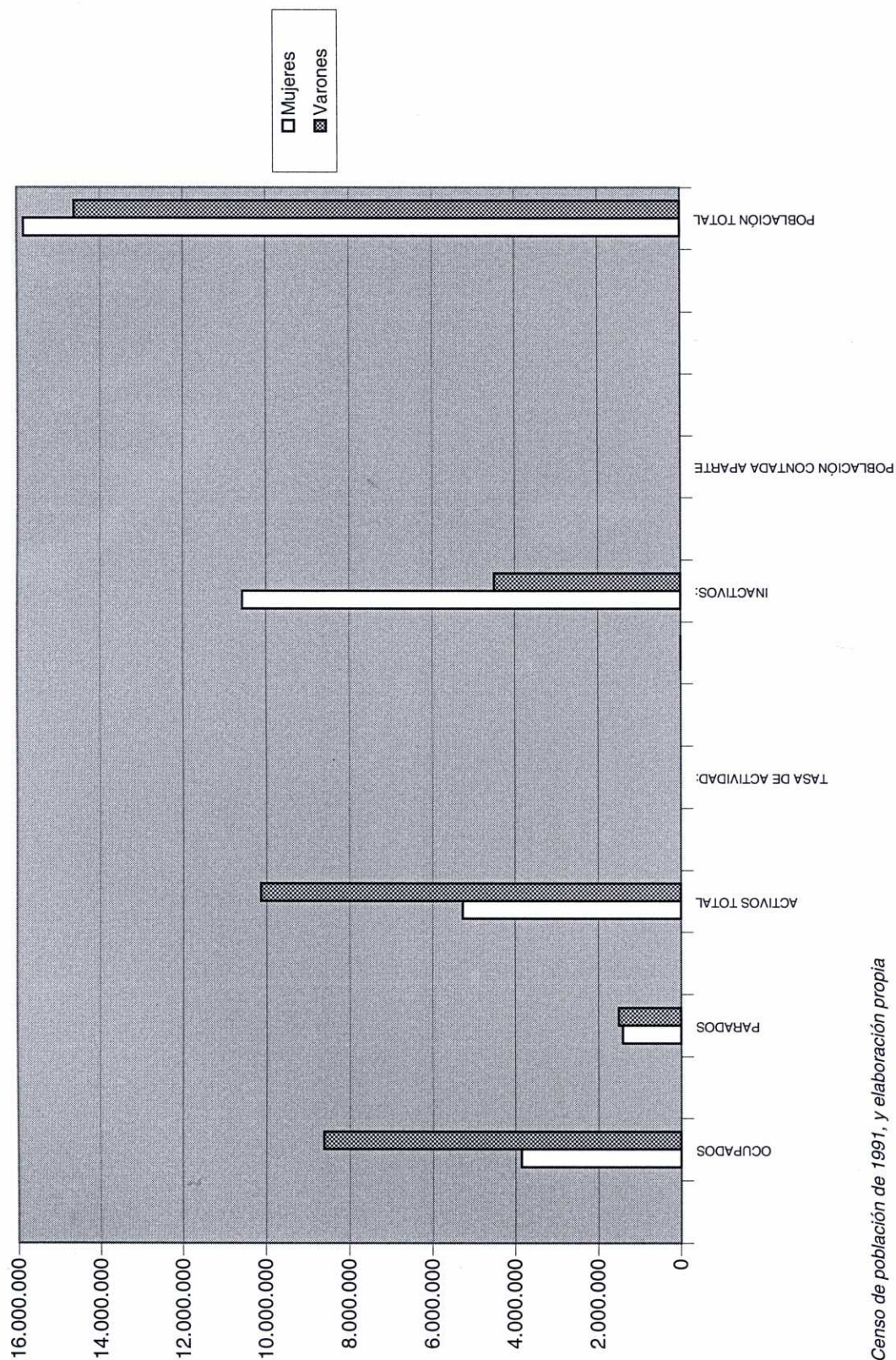
FUENTE: INE. Censo de población de 1.991 y elaboración propia.

Tabla 7.4. Población española mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad.

	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(% Galicia España)
	Mujeres		Varones		Total	
ACTIVOS:						
OCUPADOS	3.856.241	30,89	8.625.565	69,11	12.481.806	7,22
PARADOS	1.410.496	48,36	1.506.290	51,64	2.916.786	6,03
ACTIVOS TOTAL	5.266.737	34,20	10.131.855	65,80	15.398.592	6,99
TASA DE ACTIVIDAD:		33,26		69,29	50,22	
INACTIVOS:	10.568.588	70,18	4.490.719	29,82	15.059.307	7,33
POBLACIÓN CONTADA APARTE					207.008	5,82
POBLACIÓN TOTAL	15.835.325	51,64	14.622.574	47,69	30.664.907	7,15

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia

Gráfico 7.4. Población española mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad.



FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia

Estos últimos aspectos corroboran la ya tradicional mayor presencia de la mujer gallega en las actividades laborales, fundamentalmente en la agricultura, si bien los datos no son especialmente significativos, y se revelan prácticamente similares, sin embargo, la proporción relativa de mujeres sobre el total de inactivos es inferior entre las mujeres de Galicia (69,31 %), frente a las del conjunto de España (70,18%), si bien la diferencia no es muy significativa.

La actividad en el caso de Galicia, se caracteriza en rasgos generales, en la última década según el Servicio Galego de Igualdade (SGI,1996) por una caída del volumen global de la población activa, produciéndose un aumento del peso de la población activa femenina en el conjunto, y ésta se contrae más moderadamente y conserva casi su volumen desde mediados de los años ochenta hasta la fecha.

7.5. Población y estado civil

Un dato muy relevante, a efectos de conocer la participación de la mujer en la población activa, es el estudio del estado civil y su relación con la actividad.

Respecto al estado civil de la población mayor de 16 años, en relación con la actividad, tal y como se muestra en la tabla 7.5, en el caso de Galicia, entre los sujetos activos, los casados, son mayoría (66,15 %). Los hombres casados representan el 66,99 %, frente al 33,01 % de las mujeres. Entre las mujeres activas, las solteras representan la mayor proporción, con un 38,05 %. No obstante, las mujeres representan la mayoría en el caso de la categoría "Otros" con 63,69 %, frente al 36,31 % de los varones. Respecto a la situación de la mujer, las casadas activas son el 61,17 % respecto al 31,97 % de las solteras y el 6,86 % de otros. Sin

embargo, se observan más diferencias si estos valores porcentuales de las mujeres activas, los comparamos con el grupo de inactivas, puesto que las casadas representan el 57,01 %, los solteros 23,55 % de las solteras y el 19,40 % de las mujeres encuadradas en el apartado “otros”.

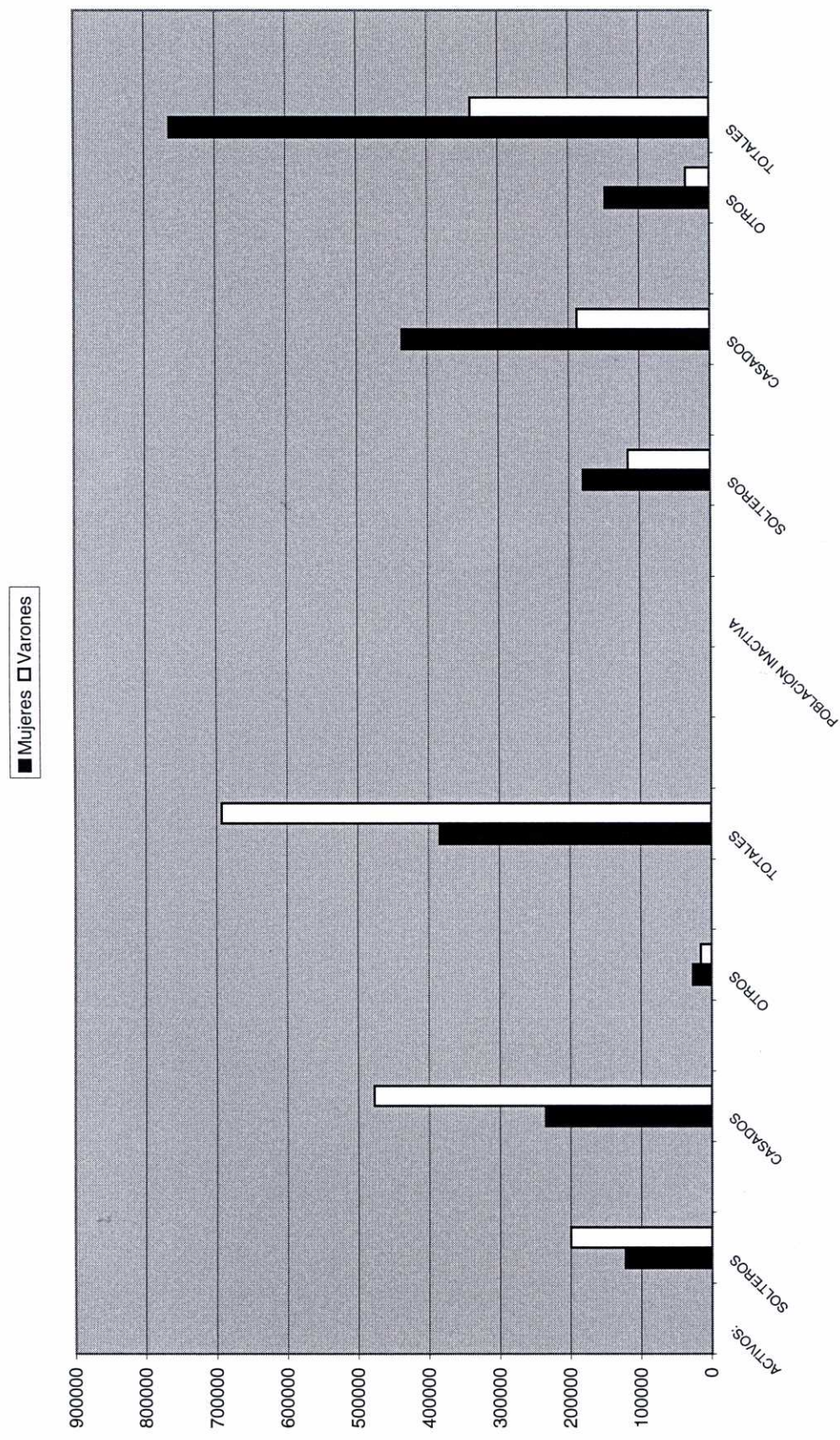
La situación se invierte al referirse a la población inactiva, donde la mujer representa la mayoría en todos los estados civiles: solteros (60,70 %), casados (69,85 %) y otros (81,53 %), respecto a los varones.

Tabla 7.5. Población de Galicia mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad y estado civil.

	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
ACTIVOS:						
SOLTEROS	123.025	38,05	200.273	61,95	323.298	30,00
CASADOS	235.344	33,01	477.607	66,99	712.951	66,15
OTROS	26.392	63,69	15.049	36,31	41.441	3,85
TOTALES	384.761	35,70	692.929	64,30	1.077.690	100
POBLACIÓN INACTIVA						
SOLTEROS	180.405	60,70	116.824	39,30	297.229	26,94
CASADOS	435.873	69,85	188.160	30,15	624.033	56,58
OTROS	148.246	81,53	33.591	18,47	181.837	16,48
TOTALES	764.524	69,31	338.575	30,69	1.103.099	100

FUENTE INE Censo de población de 1991, y elaboración propia

Gráfico 7.5. Población de Galicia mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad y estado civil.



FUENTE: INE. Censo de población de 1.991 y elaboración propia.

Los datos correspondientes al conjunto de España, tabla 7.6, muestran un patrón similar al ya comentado para Galicia. Destacan, no obstante, algunos datos que se presentan en relación en la columna de la derecha, que informa del porcentaje de población de Galicia respecto a la española como puede observarse la proporción de solteros gallegos inactivos (9,36 %), es muy superior a la que correspondería con el peso que tiene la población gallega en el conjunto de la población española mayor de 16 años (7,32 %, tal y como se indicó con anterioridad).

Cabe destacar, también, que a diferencia de lo que ocurre en la totalidad de España, en Galicia se evidencia en menor medida la incidencia del matrimonio en el cambio y abandono de la actividad; es decir, en el conjunto de España las solteras representan el 40,89 % de los activos, frente al 28,83 % de las casadas, mientras que en Galicia este cambio es quizás menos acusado: las solteras son el 38,05 % de los activos, y las casadas el 33,01 %.

Pese a ser el estado civil una variable de gran influencia en la actividad femenina, como ya hemos señalado, la participación de la mujer en el mercado de trabajo acusa en menor medida el cambio de estado civil en el caso de Galicia.

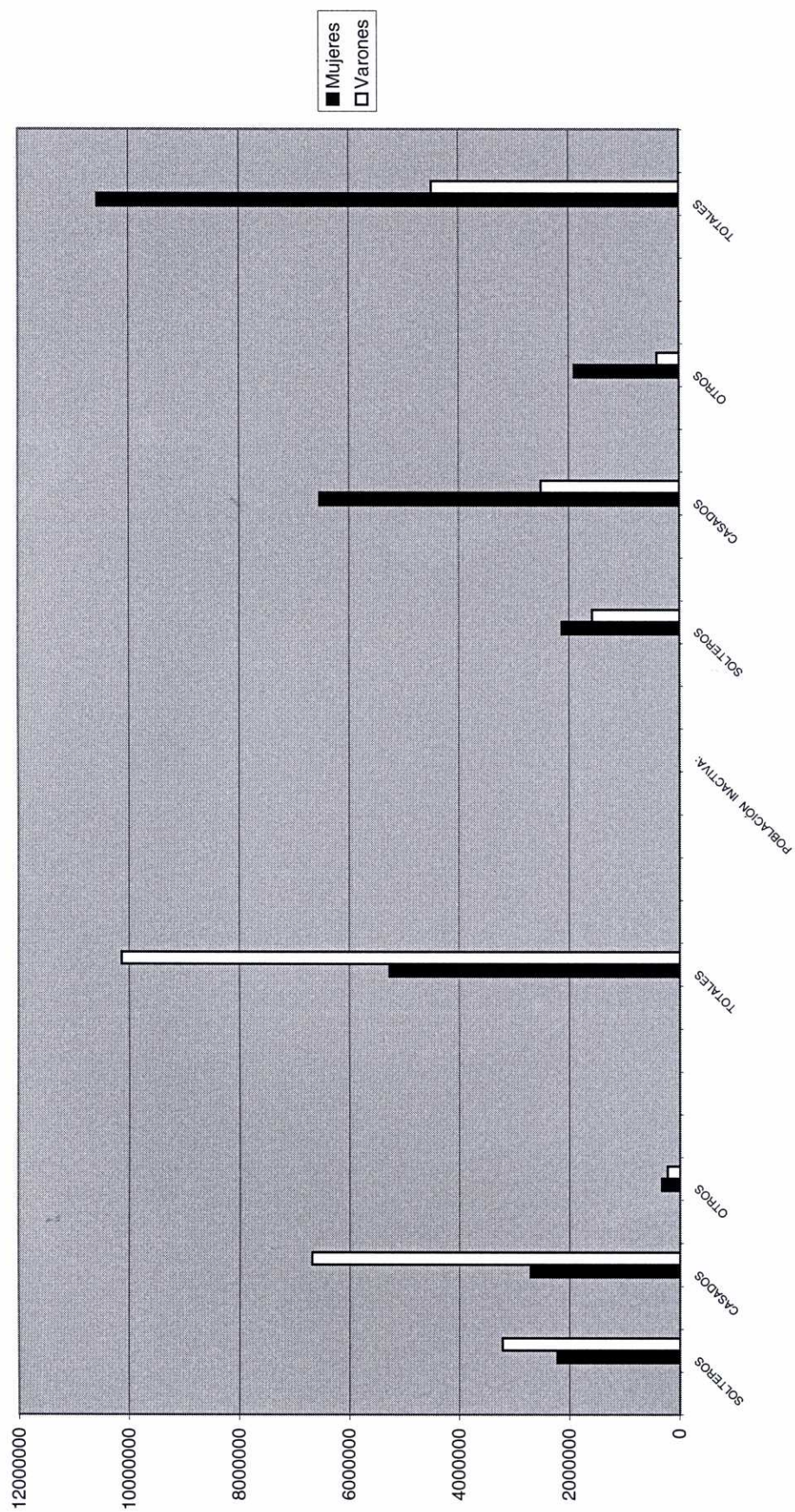
Se mantiene el patrón tradicional en la distinción entre sexos: los hombres muestran una mayor tasa de actividad cuando no están solteros, y las mujeres disminuyen su participación cuando se casan, lo que concuerda con la mayor dependencia familiar de la mujer que del varón, especialmente cuando pasan a desempeñar el rol de esposa y madre.

Tabla 7.6. Población española mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad y estado civil.

	Mujeres (%)		Varones (%)		Total	(% Galicia España)
ACTIVOS:	Mujeres		Varones			
SOLTEROS	2.226.392	40,89	3.218.469	59,11	5.444.861	5,94
CASADOS	2.710.777	28,83	6.690.637	71,17	9.401.414	7,58
OTROS	329.569	59,35	225.749	40,65	555.318	7,44
TOTALES	5.266.738	34,20	10.134.855	65,80	15.401.593	6,99
POBLACIÓN INACTIVA:						
SOLTEROS	2.132.488	57,41	1.581.781	42,59	3.714.269	9,36
CASADOS	6.536.866	72,27	2.507.855	27,73	9.044.721	6,9
OTROS	1.899.234	82,56	401.083	17,44	2.300.317	7,9
TOTALES	10.568.588	70,18	4.490.719	29,82	15.059.307	7,32

FUENTE: INE. Censo de población de 1991 y elaboración propia

Gráfico 7.6. Población española mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad y estado civil.



FUENTE: INE. Censo de Población de 1.991 y elaboración propia.

7.6. Población, actividad económica e instrucción

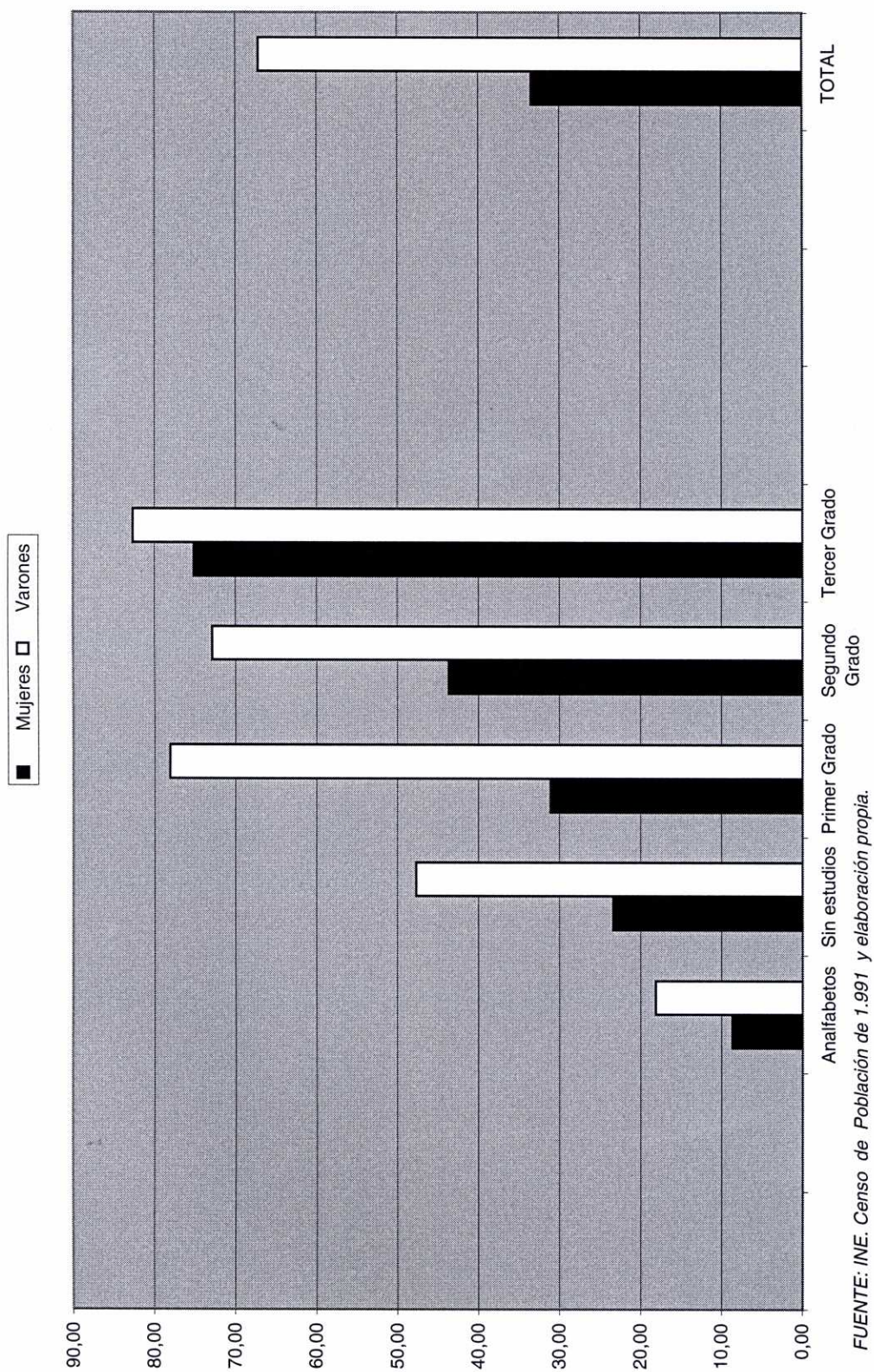
Para analizar la participación de la mujer en el mercado laboral, es necesario conocer su nivel educativo para observar si este hecho le discrimina respecto al varón

Tabla 7.7. Tasa de actividad en Galicia, por sexo y por nivel de instrucción.

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	MUJERES	VARONES
Analfabetos	8,67	18,13
Sin estudios	23,40	47,70
Primer Grado	31,10	78,07
Segundo Grado	43,68	72,86
Tercer Grado	75,13	82,63
TOTAL	33,45	67,17

INE. Censo de Población de 1991 y elaboración propia

Gráfico 7.7. Tasa de actividad en Galicia, por sexo y por nivel de instrucción.



La tabla 7.7 proporciona, además de la tasa de actividad, por sexo y nivel de instrucción una información muy relevante para nuestra investigación. Se aprecia, en primer lugar, que los menos cualificados, es decir, analfabetos y sin estudios, muestran unas tasas de actividad muy bajas. La tasa de actividad para el nivel de analfabetos es 8,67 % de las mujeres y 18,13 % de los varones sin duda, estos valores están influidos por la concentración en estos grupos de población, de gente de edad avanzada pero al mismo tiempo es una indicación de las escasas expectativas de empleo; en definitiva, de su posición pasiva desde el punto de vista laboral. En segundo lugar, los grupos más instruidos presentan una imagen muy distinta de los anteriores, con elevadas tasas de actividad (75,13% de las mujeres y 82,63 % de los varones). Ambas informaciones indican el primer efecto esperado de la educación, la dificultad o facilidad para incorporarse a la actividad económica de las personas que han alcanzado altos niveles educativos. A la vista de los datos, parece razonable pensar que el esfuerzo que supone la inversión en Capital Humano, les previene de no renunciar a la búsqueda de un empleo.

La otra cuestión planteada es si la tasa de actividad femenina se ve condicionada por el nivel de instrucción, y si la tasa de participación de las mujeres es inferior a la de los varones. Con la información disponible, la respuesta es afirmativa, pero es necesario matizarla.

Si nos fijamos en la actividad económica en relación con el nivel de instrucción, por sexos, en la población gallega mayor de 16 años, tal y como se indica en la tabla 7.8, se da un predominio de los varones, entre la población económicamente activa, con independencia del nivel de instrucción que posean, salvo en el grupo de analfabetos.

Cabe destacar el notable aumento de la población activa femenina que posee estudios universitarios, que alcanza el 48,73 %, frente al 51,27 % de los varones. Este dato es acorde con la hipótesis defendida inicialmente por Becker (1964) según la cual, "la educación supone una inversión en capital humano y contribuye, junto a otros factores, a incrementar la productividad del individuo que realiza dicha inversión, y a la generación de rentas individuales, que estimulan la participación de la mujer en la actividad económica".

En el resto de los niveles la proporción de varones es superior a la de las mujeres, acorde con el papel tradicionalmente preponderante de los mismos, en la actividad económica.

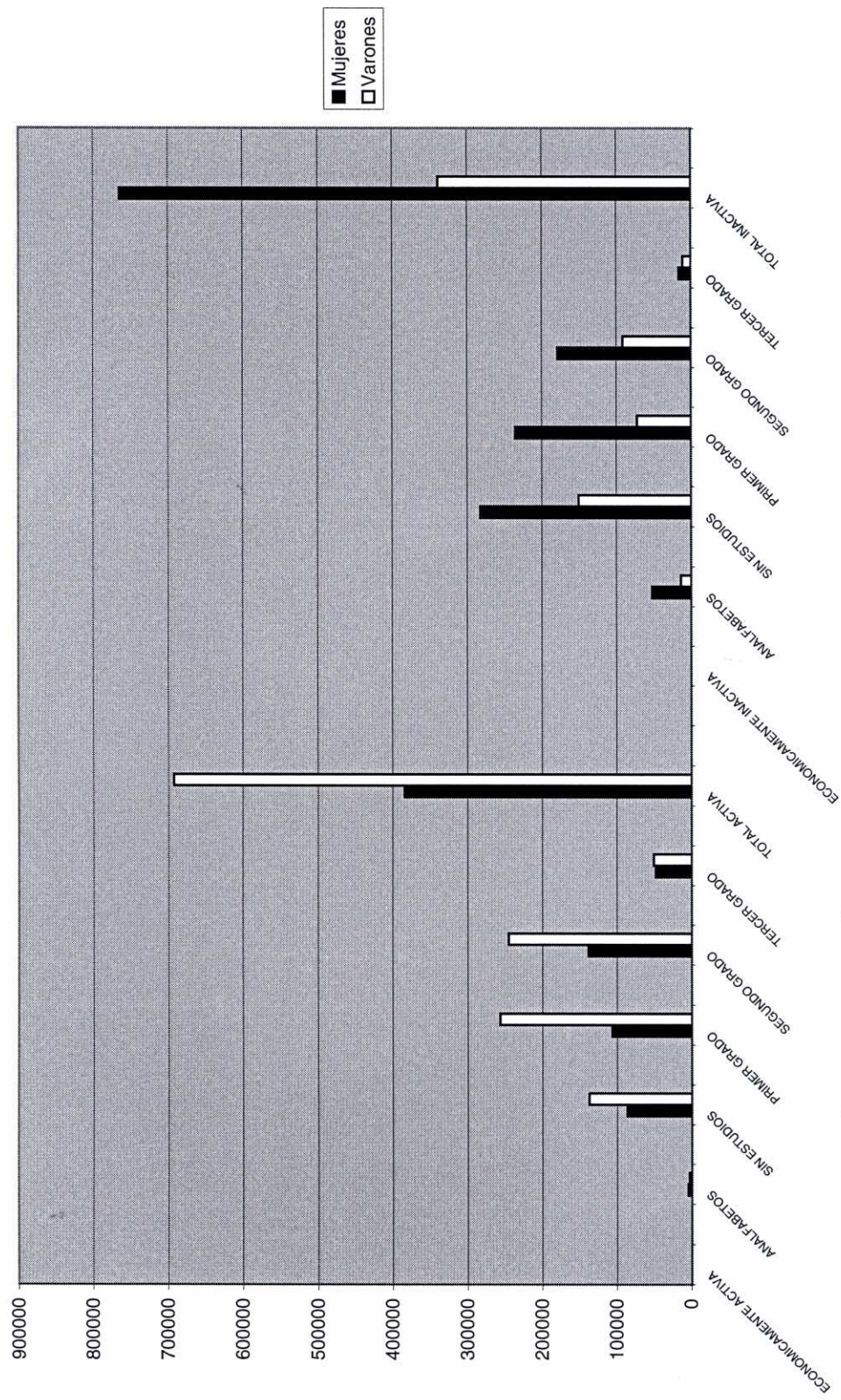
Entre la población inactiva se observa el patrón clásico de preponderancia de mujeres, que son mayoría con independencia del nivel de instrucción, si bien esta proporción tiende a disminuir conforme aumenta la formación alcanzada: desde el 79,12 % de los analfabetos hasta el 59,94 % de las universitarias o con estudios de tercer grado.

Tabla 7.8. Población de Galicia mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad económica y nivel de instrucción.

	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total
ECONOMICAMENTE ACTIVA					
ANALFABETOS	4.961	61,87	3.057	38,13	8.018
SIN ESTUDIOS	86.298	38,56	137.486	61,44	223.784
PRIMER GRADO	106.194	29,27	256.557	70,73	362.751
SEGUNDO GRADO	138.657	36,14	245.025	63,86	383.682
TERCER GRADO	48.282	48,73	50804	51,27	99.086
TOTAL ACTIVA	384.392	35,68	692.929	64,32	1.077.321
ECONOMICAMENTE INACTIVA					
ANALFABETOS	52.291	79,12	13.803	20,88	66.094
SIN ESTUDIOS	282.440	65,21	150.658	34,79	433.098
PRIMER GRADO	235.160	76,54	72.063	23,46	307.223
SEGUNDO GRADO	178.765	66,21	91.232	33,79	269.997
TERCER GRADO	15.978	59,94	10.679	40,06	26.657
TOTAL INACTIVA	764.634	69,32	338.435	30,68	1.103.069
TOTAL	1.149.026	52,70	1.031.364	47,30	2.180.390

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Gráfico 7.8. Población de Galicia mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad económica y nivel de instrucción.



FUENTE: INE. Censo de Población de 1.991 y elaboración propia.

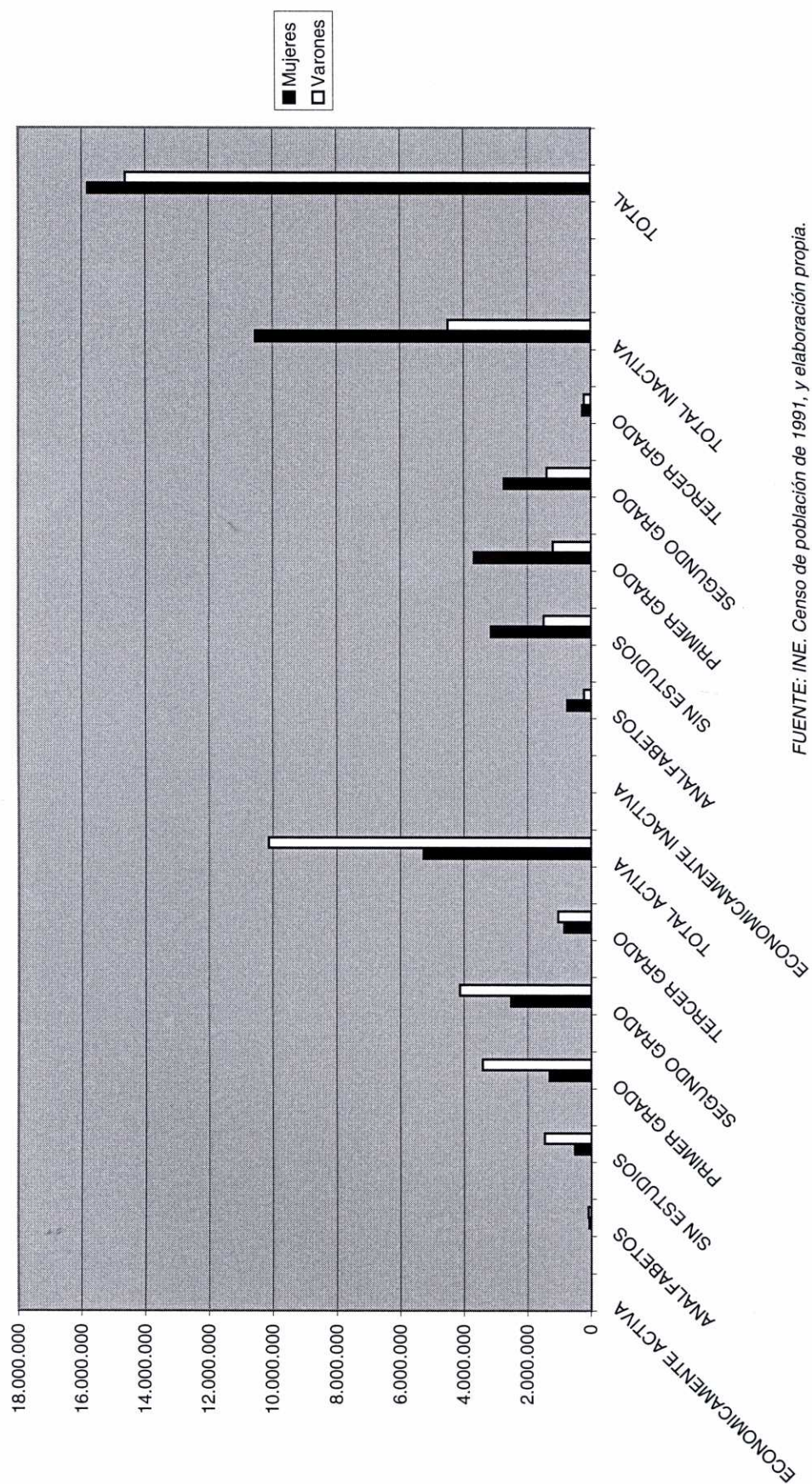
Observando los datos para el conjunto de España, tabla 7.9, se aprecia un comportamiento similar entre la población económicamente activa, si bien en menor medida que para las mujeres gallegas, se mantiene la tendencia de una creciente participación en la actividad según aumenta la instrucción. Entre los económicamente inactivos, la mujeres, con ser mayoría, están representadas en menor medida que entre las residentes en Galicia. También se aprecia un patrón similar de reducción de la inactividad a medida que aumenta el nivel de instrucción.

Tabla 7.9. Población española mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad económica y nivel de instrucción.

	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(% Galicia España)
	Mujeres		Varones			
ECONOMICAMENTE ACTIVA						
ANALFABETOS	59.567	41,62	83.544	58,38	143.111	5,6
SIN ESTUDIOS	516.800	26,08	1.465.035	73,92	1.981.835	11,29
PRIMER GRADO	1.316.368	27,83	3.413.790	72,17	4.730.158	7,67
SEGUNDO GRADO	2.525.568	37,96	4.127.739	62,04	6.653.307	5,77
TERCER GRADO	848.434	44,89	1.041.747	55,11	1.890.181	5,24
TOTAL ACTIVA	5.266.737	34,20	10.131.855	65,80	15.398.592	6,99
ECONOMICAMENTE INACTIVA						
ANALFABETOS	744.106	77,59	214.952	22,41	959.058	6,89
SIN ESTUDIOS	3.137.552	67,89	1.484.156	32,11	4.621.708	9,37
PRIMER GRADO	3.679.718	75,52	1.192.953	24,48	4.872.671	6,3
SEGUNDO GRADO	2.730.595	66,30	1.388.111	33,70	4.118.706	6,55
TERCER GRADO	258.617	55,12	210.547	44,88	469.164	5,68
TOTAL INACTIVA	10.550.588	70,14	4.490.719	29,86	15.041.307	7,33
TOTAL	15.817.325	51,96	14.622.574	48,04	30.439.899	7,16

FUENTE INE Censo de población de 1991, y elaboración propia

Gráfico 7.9. Población española mayor de 16 años, por sexo, en relación con la actividad económica y nivel de instrucción.



FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.7. Población ocupada y rama de actividad económica

El análisis de la población gallega mayor de 16 años ocupada según la rama de actividad, suscita un gran interés, no solo entre los investigadores sino también entre otros colectivos sociales. Como se observa en la tabla 7.10., se aprecia que la ocupación femenina se aglutina en algunas ramas de actividad económica. Así, un tercio de las mujeres se concentra en "Otros servicios", representando el 44,03% del total de los activos dedicados a este sector, seguido de la "Agricultura y pesca", donde su participación alcanza el 43,44 %, y en tercer lugar, en el "Comercio y hostelería", donde representan el 38,47 % .

En el resto de los sectores, salvo "Industria manufacturera", con una participación del 27,23 %, su presencia es reducida.

Por su parte, la participación masculina que es mayoritaria en todas las ramas de actividad, concentran su actividad, en orden decreciente en términos absolutos, en: "Otros servicios" donde representan el 55,97 %, "Agricultura y pesca" suponiendo un 56,56 % del total en este sector, "Construcción" con una cuota de participación del 97,38 %, "Industria manufacturera" con un 72,77 %, "Comercio y hostelería" con 61,52 %, "Energía eléctrica, gas y agua" con el 94,26%, y finalmente "Industria extractiva" con el 89,88 % del total.

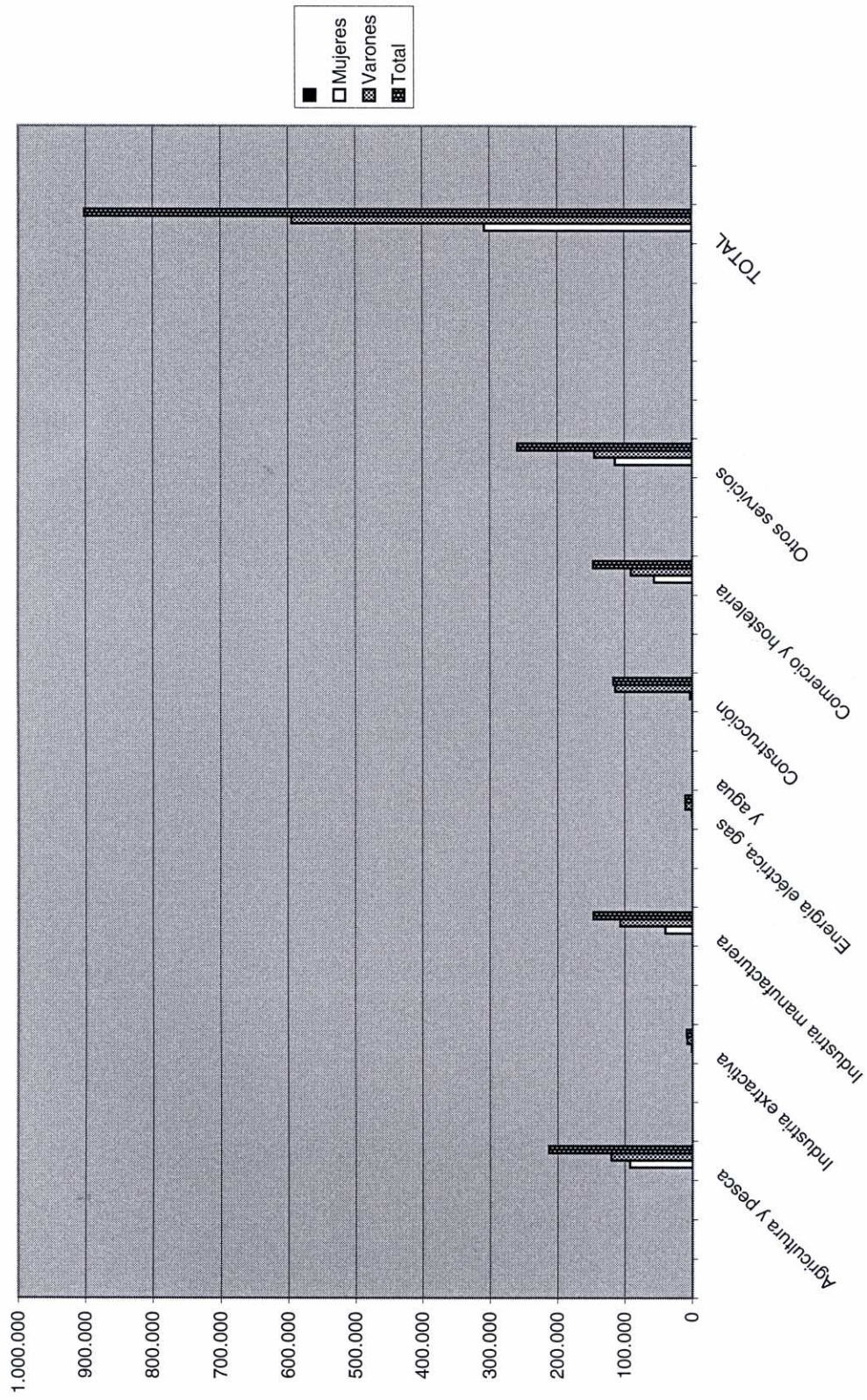
Lógicamente en los sectores que originan un mayor volumen de ocupación es donde se da una mayor presencia femenina ("Otros servicios" con 113.945 mujeres, "Agricultura y pesca" con 92.437 mujeres) cuyo peso relativo, en la actividad femenina, se puede observar en la primera columna de la tabla 7.10, en términos porcentuales. En el caso de los hombres, con seguir el mismo patrón, cabe destacar la importancia de la construcción, que emplea a 113.958 varones y la industria manufacturera, con 106.784 hombres.

Tabla 7.10. Población de Galicia mayor de 16 años, por sexo, ocupados por rama de actividad económica

Rama de actividad	%	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Agricultura y pesca	30,07	92.437	43,44	120.370	56,56	212.807	23,61
Industria extractiva	0,28	865	10,12	7.682	89,88	8.547	0,95
Industria manufacturera	13,00	39.953	27,23	106.784	72,77	146.737	16,28
Energía eléctrica, gas y agua	0,20	609	5,74	10.002	94,26	10.611	1,18
Construcción	1,00	3.066	2,62	113.958	97,38	117.024	12,98
Comercio y hostelería	18,39	56.535	38,48	90.399	61,52	146.934	16,30
Otros servicios	37,07	113.945	44,03	144.816	55,97	258.761	28,71
TOTAL	100	307.410	34,10	594.011	65,90	901.421	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia

Gráfico 7.10. Población de Galicia mayor de 16 años, por sexo, ocupados por rama de actividad económica.



FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Similares tendencias pueden apreciarse para la totalidad de España, y cuyos datos figuran en la tabla 7.11. Como en el caso de Galicia, la mayor parte de los efectivos femeninos, prácticamente la mitad, se concentran en "Otros servicios" con una representación del 43,73 % del total de población dedicada a esta rama de actividad. A diferencia del caso gallego, el peso de la "Agricultura y pesca" en la actividad femenina es menor, llegando a representar el 22,82 % del total de población dedicada a estas tareas, y representando tales actividades un porcentaje inferior al 10,00 % de la ocupación femenina, en términos absolutos, frente a más de un tercio de las mujeres gallegas ocupadas.

Como en el caso de Galicia, el "Comercio y hostelería" (37,26 % del total) e "Industria manufacturera" (24,46 % del total), si bien con un peso relativo menor, son los sectores que junto con los ya indicados de "Otros servicios" y "Agricultura y pesca" concentran el mayor volumen de actividad de las mujeres.

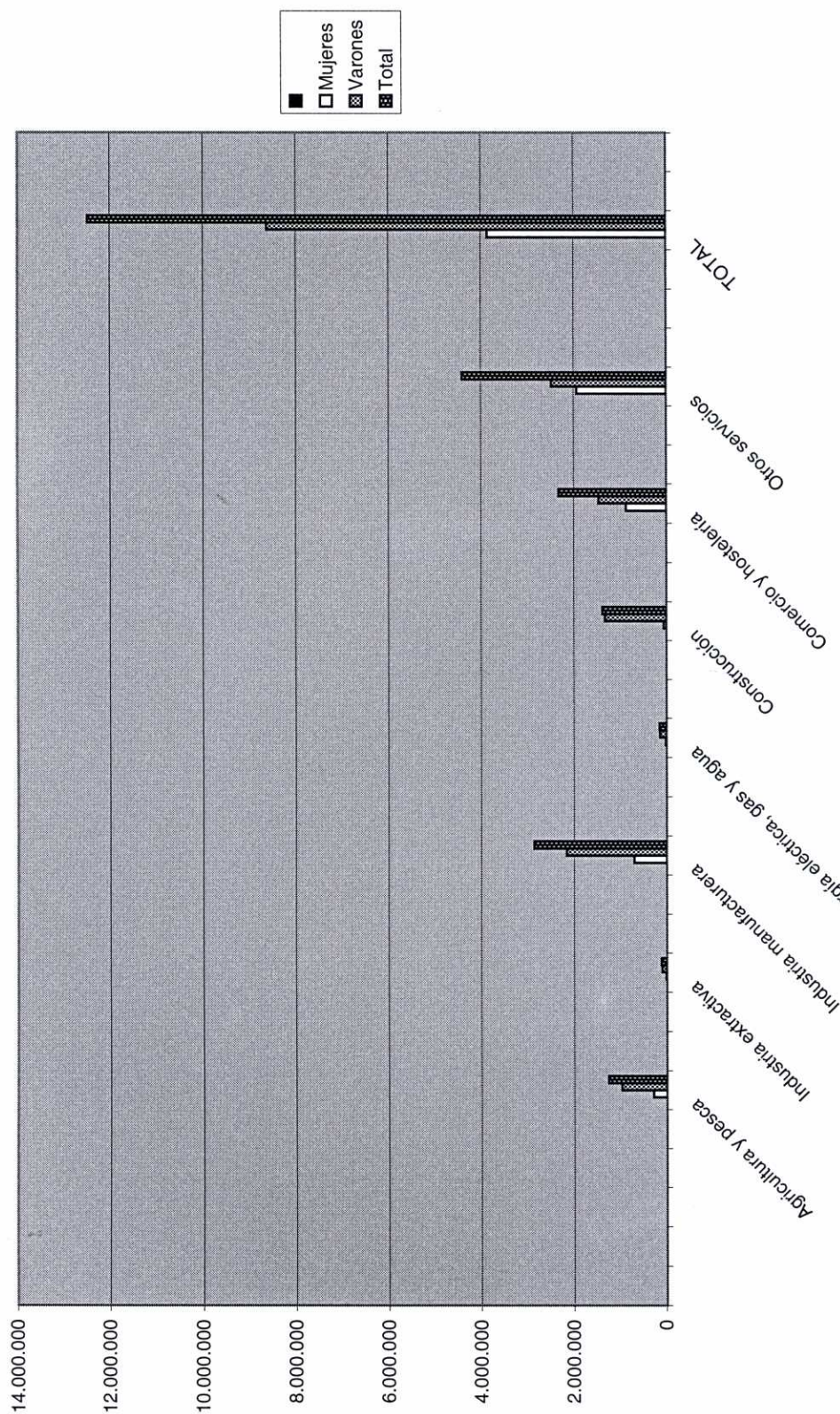
En el caso de los varones, es la rama "Otros servicios" la que concentra la actividad de la mayoría de los efectivos, seguida de "Industria manufacturera", a diferencia de Galicia, donde este lugar es desempeñado por el sector "Agricultura y pesca". Como en el caso de Galicia, la participación relativa de los varones es mayoritaria en todas las ramas de actividad consideradas, y aún mayor en el caso de las "Industrias extractiva" (91,71 % del total) y "Agricultura y pesca" (77,18 % del total).

Tabla 7.11. Población española mayor de 16 años, por sexos, ocupados por rama de actividad económica.

Rama de actividad	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Agricultura y pesca	286.794	22,82	970.238	77,18	1.257.032	10,07
Industria extractiva	9.020	8,29	99.807	91,71	108.827	0,87
Industria manufacturera	698.421	24,46	2.156.897	75,54	2.855.318	22,88
Energía eléctrica, gas y agua	12.478	8,55	133.461	91,45	145.939	1,17
Construcción	54.163	3,93	1.324.086	96,07	1.378.249	11,04
Comercio y hostelería	867.023	37,26	1.459.862	62,74	2.326.885	18,64
Otros servicios	1.928.342	43,73	2.481.214	56,27	4.409.556	35,33
TOTAL	3.856.241	30,89	8.625.565	69,11	12.481.806	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia

Gráfico 7.11. Población española mayor de 16 años, por sexo, ocupados por rama de actividad económica.



FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

El sector servicios es, por tanto, el de mayor peso en la ocupación de la población de Galicia y del conjunto de España, y dentro del mismo cabe destacar la importancia que tiene la mujer, y en especial en el caso de la educación, tal y como puede apreciarse en los apéndices VII.1 y VII.2. El peso relativo de la mujer en educación es mayor en Galicia (59,69 %) frente a los varones (40,31 %). El mismo fenómeno se observa para el conjunto de España pues los valores se mueven en un rango similar: (57,18 %) de mujeres por (42,82 %) de hombres, ocupados en esta actividad económica.

7.8. Población y situación profesional

Si se considera la población ocupada según la situación profesional, por sexos, tanto en Galicia, como para el conjunto de España, tal y como se observa sucesivamente en las tabla 7.12 y tabla 7.13, prevalecen nuevamente las similitudes frente a las discrepancias. En ambos casos, el peso relativo de los asalariados es muy elevado respecto a la población ocupada, con un balance similar entre las dos modalidades, tanto fijos como eventuales. En el caso de Galicia, los eventuales representan alrededor de la mitad de los efectivos fijos (20,05 % de eventuales, por 44,44 % de fijos), y los datos correspondientes al conjunto de España se mueven en unos valores similares (25,91 % de eventuales, por 51,58 % de fijos). No obstante, es necesario indicar que la proporción de mujeres ocupadas asalariadas, tanto eventuales como fijas, es de gran importancia dentro del subconjunto de mujeres, puesto que representan el 37,05% de fijas y 18,60 % de eventuales.

Destaca la importancia que se observa entre los "empresarios" que suponen el 28,82% de la población ocupada de Galicia, y el 18,93 % de la población ocupada española, y resalta el mayor peso relativo de las mujeres gallegas (38,22 %) frente a sus homólogas del resto del Estado (24,77 %). Es previsible que en Galicia, debido a su situación peculiar, con unos asentimientos de población tan diseminados en pequeños núcleos, de lugar a la existencia de pequeños comerciantes que están clasificados como empresarios, al igual que los pequeños agricultores, cosa que, por otra parte, no se contempla de igual manera en el resto de España

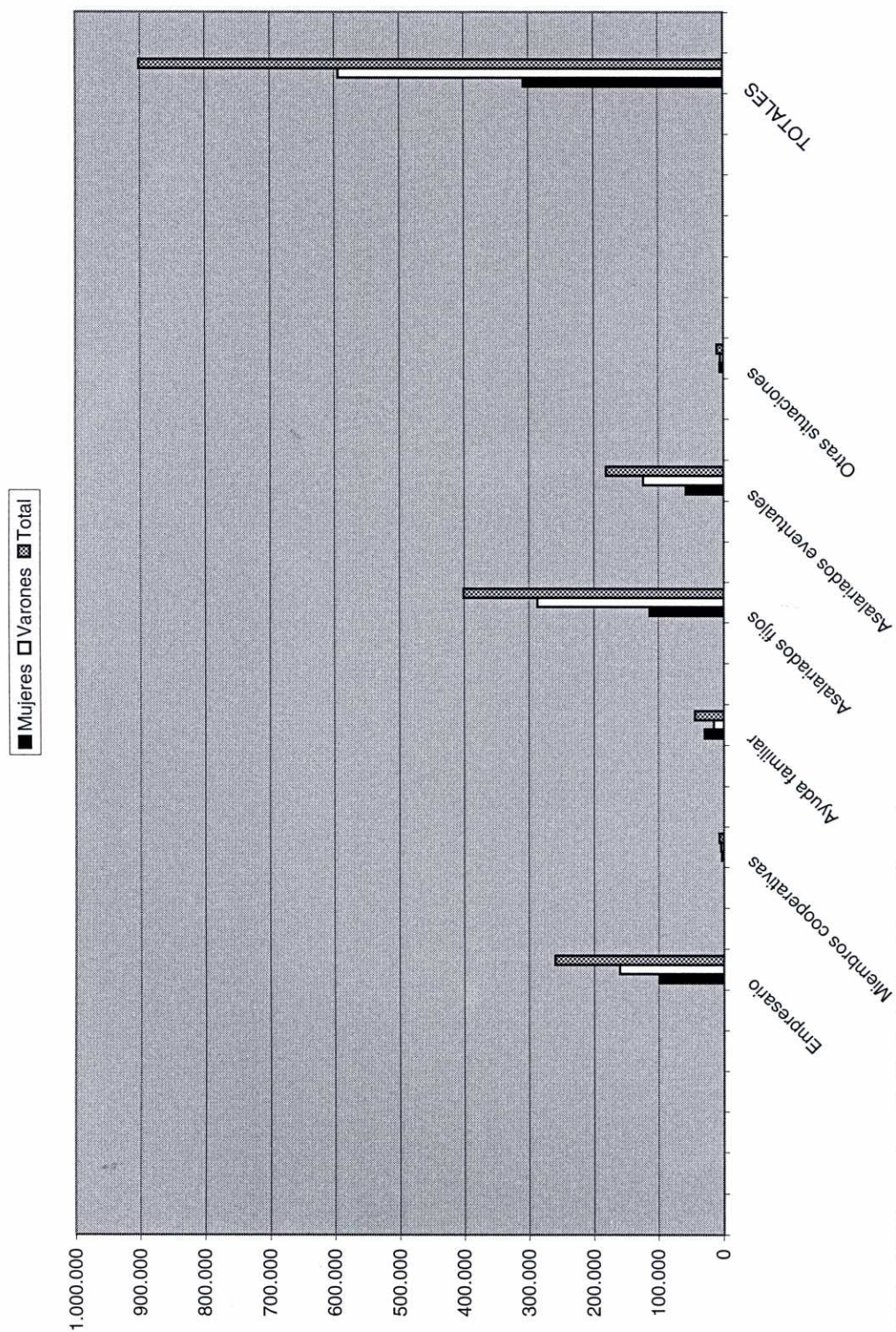
Pese a ser inferior al resto de España, el proceso de crecimiento de la población asalariada total experimentado en Galicia (y que no tiene un claro reflejo en nuestros datos), en términos absolutos, obedece al fuerte crecimiento del número de mujeres asalariadas, fenómeno destacado por las series del Instituto Galego de Estadística (I.G.E, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994); y según el cual, esta región se encuentra inmersa en un proceso de salarización de la fuerza laboral, especialmente importante en el caso de las mujeres.

Tabla 7.12. Población de Galicia mayor de 16 años ocupada, según situación profesional y sexo.

Situación profesional	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Empresario	99.288	38,22	160.496	61,78	259.784	28,82
Miembros cooperativas	2.474	38,45	3.960	61,55	6.434	0,71
Ayuda familiar	29.313	66,30	14.902	33,70	44.215	4,91
Asalariados fijos	113.923	28,44	286.676	71,56	400.599	44,44
Asalariados eventuales	57.181	31,64	123.543	68,36	180.724	20,05
Otras situaciones	5.231	54,12	4.434	45,88	9.665	1,07
TOTALES	307.410	34,10	594.011	65,90	901.421	100

FUENTE: INE. Censo de población y elaboración propia.

Gráfico 7.12. Población de Galicia mayor de 16 años ocupada, según situación profesional y sexo.



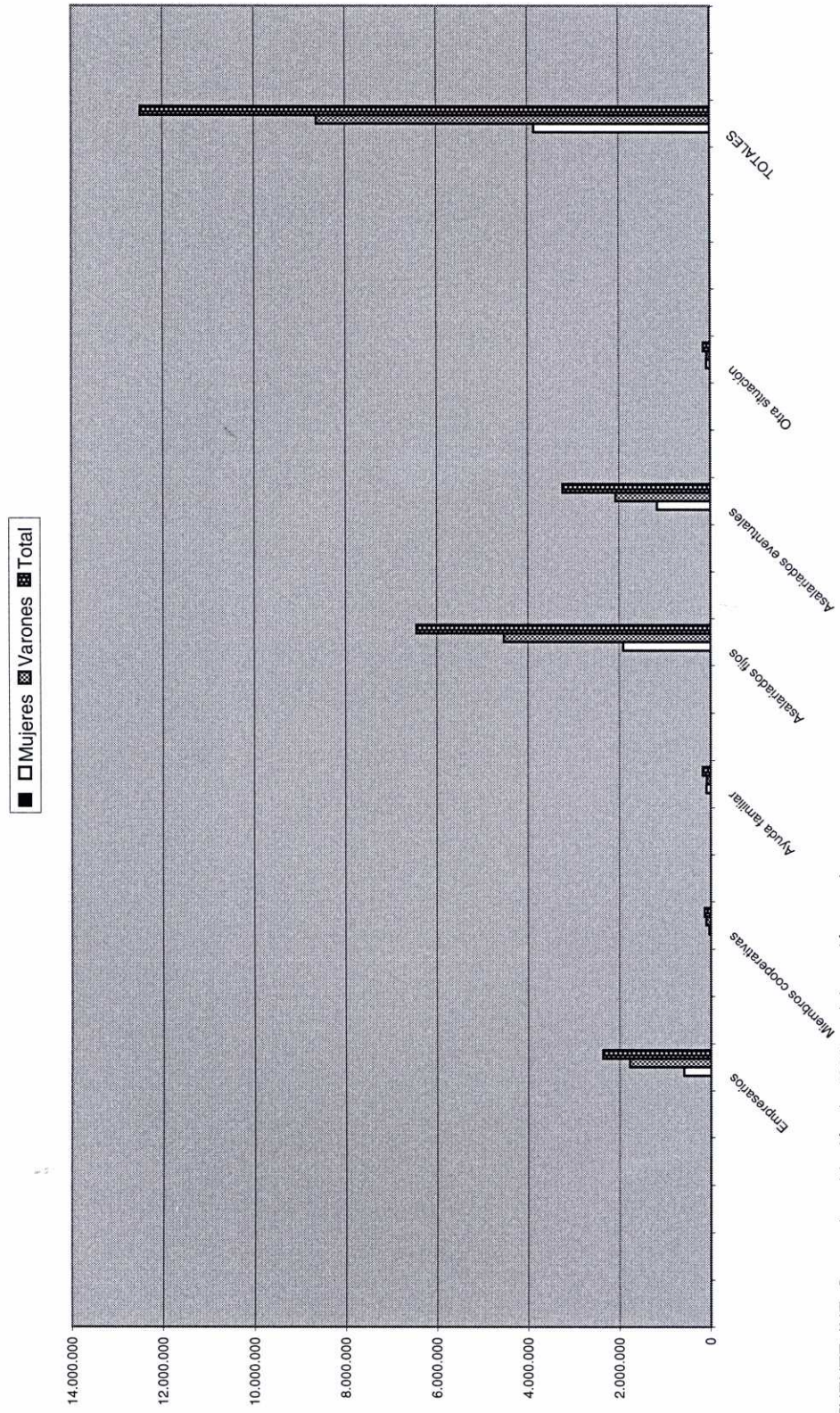
FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Tabla 7.13. Población española mayor de 16 años ocupada, según situación profesional y sexo.

Situación profesional	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Empresarios	585.197	24,77	1.777.474	75,23	2.362.671	18,93
Miembros cooperativas	34.066	25,94	97.252	74,06	131.318	1,05
Ayuda familiar	90.212	52,74	80.849	47,26	171.061	1,37
Asalariados fijos	1.909.642	29,66	4.528.384	70,34	6.438.026	51,58
Asalariados eventuales	1.163.537	35,98	2.070.241	64,02	3.233.778	25,91
Otra situación	73.587	50,77	71.365	49,23	144.952	1,16
TOTALES	3.856.241	30,89	8.625.565	69,11	12.481.806	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Gráfico 7.13. Población española mayor de 16 años ocupada, según situación profesional y sexo.



FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.9. Población ocupada y profesión

Atendiendo a la distribución de la población ocupada según la profesión, tal y como se indica en la tabla 7.14 y tabla 7.15, cabe señalar que tanto en Galicia como en el conjunto de España, destaca por su volumen de empleo aquellas profesiones vinculadas a "Construcción, industria, minería y transporte", al representar un 27,31 % de los gallegos ocupados y un 27,94 % del conjunto de los españoles, respectivamente. Las diferencias surgen en cuanto a la segunda profesión por volumen de ocupación, puesto que si en Galicia este lugar le corresponde a la "Agricultura y ganadería" (22,25 %) y una importante presencia femenina (45,05 %), en el conjunto de España lo ocupa el "Personal administrativo", con 14,31 % de los ocupados e importante presencia femenina (48,34 %), menos importante en Galicia, en valores porcentuales.

En ambos casos, a pesar del escaso peso que supone en la ocupación el "Personal docente y otros profesionales titulados", respecto al conjunto (4,52 % en Galicia y 5,51 % en España), destaca el elevado nivel de feminización de esta profesión, siendo superior en Galicia (59,69 %) y un poco menor en el conjunto de España (57,18 %); seguido de aquellas profesiones relacionadas con "Trabajadores de hostelería y resto de servicios" (57,03 % en Galicia y 50,51 % para la totalidad de España), pero ésta sí de gran repercusión en cuanto al volumen de personas ocupadas.

Destaca el papel testimonial que representan, tanto en Galicia como en el conjunto del Estado, las profesiones consideradas bajo la categoría "Directivos de las Administraciones Públicas y empresas" inferior al 13 %, en ambos casos; y la escasísima presencia del personal femenino encuadrado en "Profesionales de las

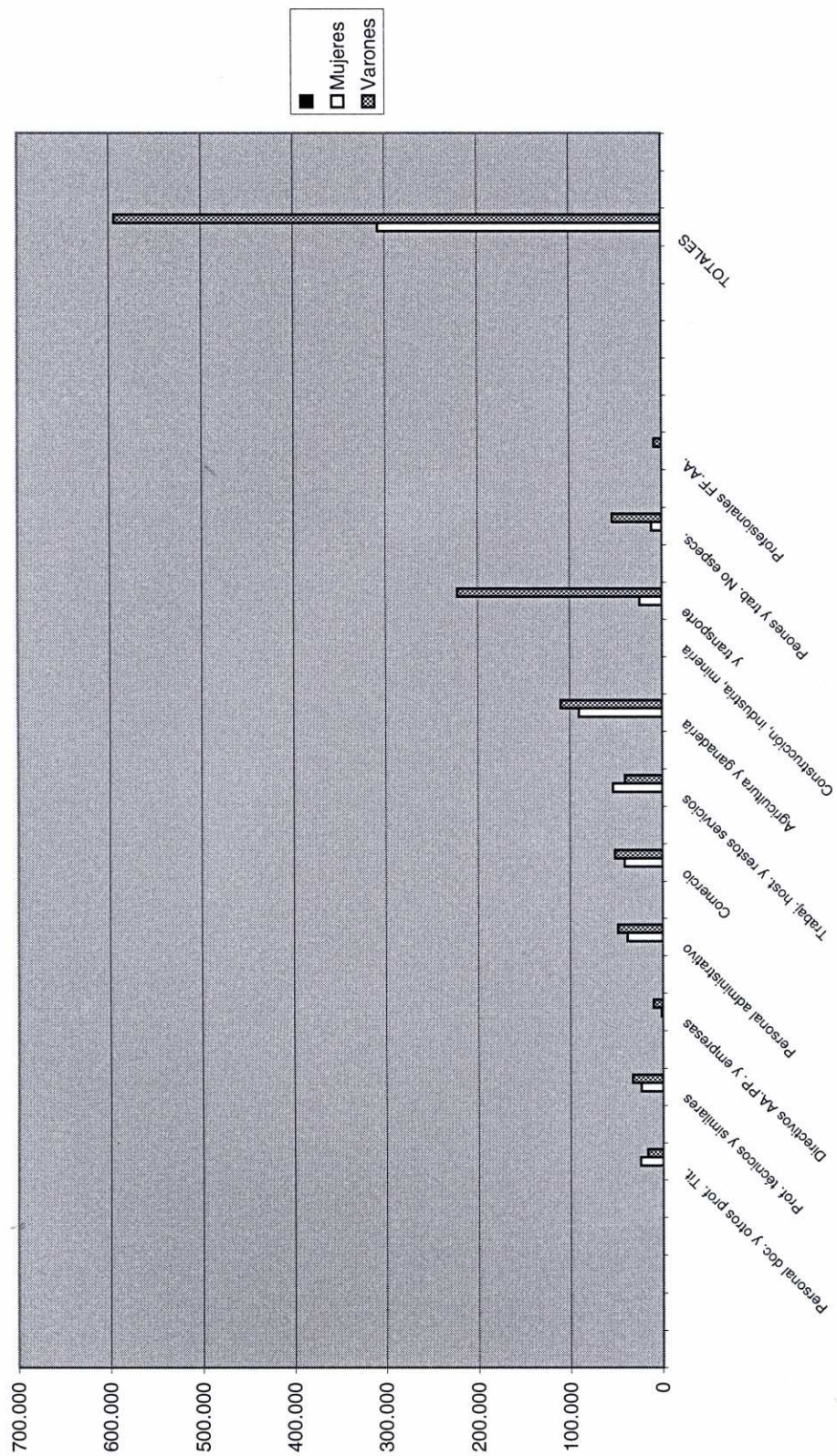
Fuerzas Armadas" (1,43 % de gallegas y 1,64 % de las españolas ocupadas), con una tendencia a aumentar a medida que se produzca el proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas, sector que hasta fechas recientes estuvo vedado a la participación de la mujer.

Tabla 7.14. Población de Galicia mayor de 16 años ocupada, según profesión y sexo.

Profesión	Mujeres (%)		Varones (%)		Ambos sexos (%)	
Personal doc. y otros prof. Tit.	24.330	59,69	16.431	40,31	40.761	4,52
Prof. técnicos y similares	23.334	41,57	32.801	58,43	56.135	6,23
Directivos AA.PP. y empresas	1.435	12,72	9.843	87,28	11.278	1,25
Personal administrativo	38.113	44,05	48.408	55,95	86.521	9,60
Comercio	41.013	44,22	51.739	55,78	92.752	10,29
Trabaj. host. y restos servicios	53.523	57,03	40.331	42,97	93.854	10,41
Agricultura y ganadería	90.339	45,05	110.202	54,95	200.541	22,25
Construcción, industria, minería y transporte	24.175	9,82	222.037	90,18	246.212	27,31
Peones y trab. No especs.	11.030	16,94	54.074	83,06	65.104	7,22
Profesionales FF.AA.	118	1,43	8145	98,57	8263	0,92
TOTALES	307.410	34,10	594.011	65,90	901.421	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Gráfico 7.14. Población de Galicia mayor de 16 años ocupada, según profesión y sexo.



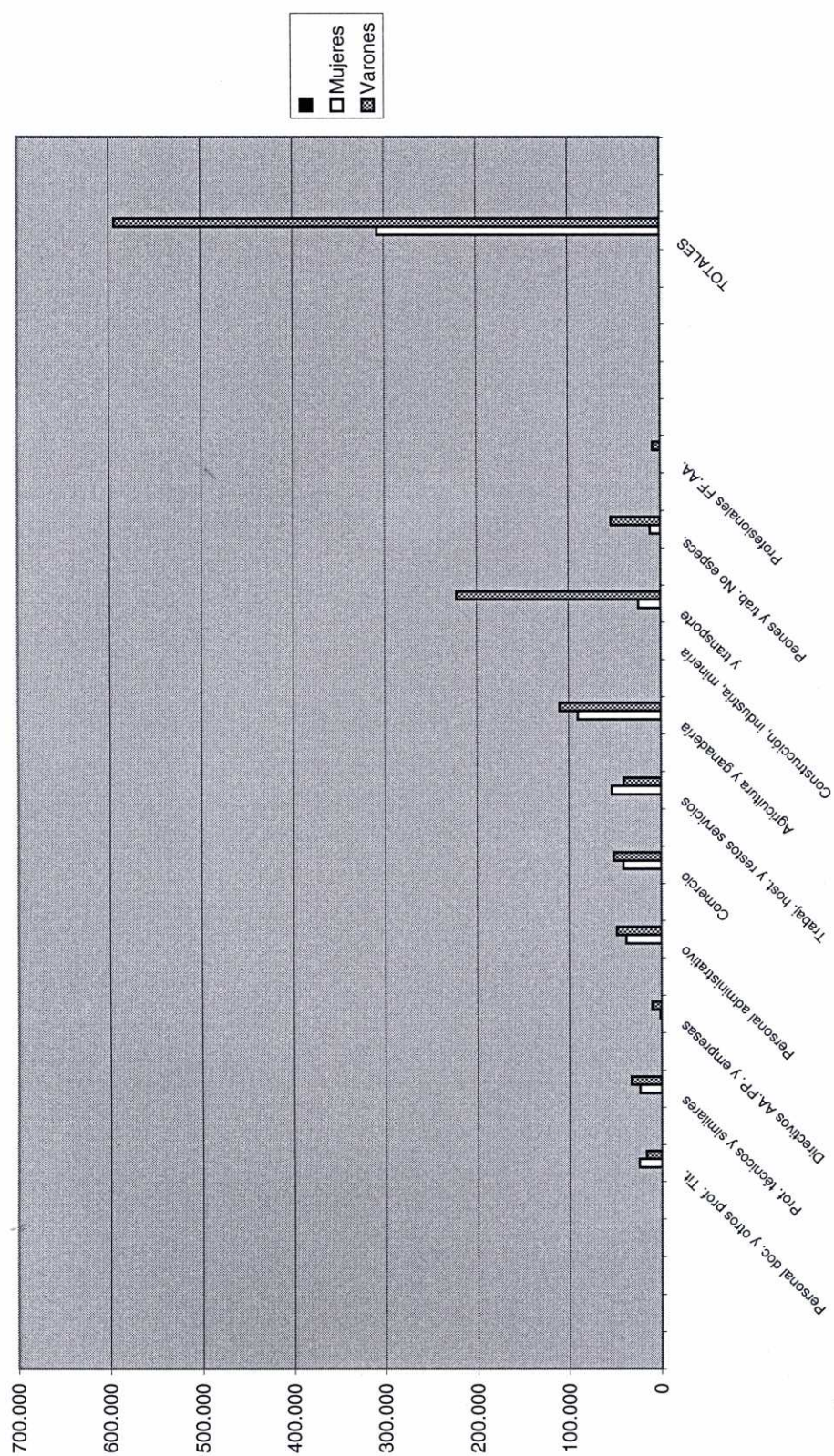
FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Tabla 7.15. Población española mayor de 16 años ocupada, según profesión y sexo.

Profesión	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Ambos sexos	(%)
Personal doc. y otros prof. Tit.	393.562	57,18	294.715	42,82	688.277	5,51
Prof., téc. y similares	430.704	39,02	673.084	60,98	1.103.788	8,84
Directivos AA.PP. y empresas	28.866	12,67	198.893	87,33	227.759	1,82
Personal administrativo	863.331	48,34	922.545	51,66	1.785.876	14,31
Comercio	617.143	41,52	869.136	58,48	1.486.279	11,91
Trab. Host. y resto servicios	742.920	50,51	728.034	49,49	1.470.954	11,78
Agricultura y ganadería	181.651	21,29	671.732	78,71	853.383	6,84
Construcción, industria, minería y transportes	357.321	10,25	3.129.521	89,75	3.486.842	27,94
Peones y trab. No especializados	238.896	18,87	1.027.194	81,13	1.266.090	10,14
Profesionales FF.AA.	1.847	1,64	110.711	98,36	112.558	0,90
TOTALES	3.856.241	30,89	8.625.565	69,11	12.481.806	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia

Gráfico 7.14. Población de Galicia mayor de 16 años ocupada, según profesión y sexo.



FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.10. Población ocupada, rama de actividad económica y situación profesional

Nos fijaremos, a continuación, en la población ocupada según la rama de actividad económica y su situación profesional en Galicia, como se observa en la tabla 7.16, y conjunto de España, tabla 7.17. Cabe destacar que es en la situación de asalariados fijos y eventuales donde se localiza la mayor parte de la población femenina ocupada. En el caso de Galicia, se da esta situación especialmente en el sector servicios, que representa el 63,79 % de las mujeres asalariadas fijas, mientras que la mayoría de las asalariadas eventuales se concentra, igualmente, en el sector servicios (50,42 %), y en menor medida en "Comercio, hostelería y restauración" (22,62 %) e "Industrias manufactureras" (20,63 %).

Pese a estos datos, destaca, por su entidad cuantitativa, el volumen de las mujeres identificadas como "empresarios sin asalariados" dedicados a la agricultura y pesca, por ser la segunda fuente de ocupación femenina en Galicia. 68,61 % Entre los varones gallegos predominan los asalariados fijos (31,80 %) dedicados al sector servicios (35,15 %) e industrias manufactureras (24,21 %), destacando, igualmente, los empresarios sin asalariados (13,98 % de ocupados), dentro de esta situación profesional, en la agricultura se concentra el 56,20 %.

Tabla 7.16. Población de Galicia, mayor de 16 años ocupada según rama de actividad económica, situación profesional y sexo.

Rama de actividad económica	Empresarios con asalariados				Empresarios sin asalariados				Miembros de cooperativas				Ayuda familiar			
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)
Agricultura y pesca	422	4,86	2.503	7,27	62.162	68,61	70.839	56,20	333	13,74	581	14,67	24.709	84,29	11.458	76,89
Industrias extractivas	20	0,23	312	0,91	35	0,04	242	0,19	4	0,17	37	0,93	15	0,05	30	0,20
Indus. Manuf.	1.228	14,14	6.343	18,41	4.008	4,42	8.278	6,57	1.380	56,93	973	24,57	858	2,93	786	5,27
Energía elec., gas y agua	11	0,13	249	0,72	17	0,02	521	0,41	3	0,12	35	0,88	7	0,02	25	0,17
Construcción	150	1,73	7.483	21,72	229	0,25	11.517	9,14	28	1,16	767	19,37	90	0,31	633	4,25
Comercio, hostl. y rest.	4.436	51,08	11.824	34,33	18.905	20,87	21.541	17,09	338	13,94	854	21,57	2.586	8,82	1.431	9,60
Otros serv.	2.418	27,84	5.731	16,64	5.247	5,79	13.113	10,40	338	13,94	713	18,01	1.048	3,58	539	3,62
TOTALES	8.685	0,96	34.445	3,82	90.603	10,05	126.051	13,98	2.424	0,27	3.960	0,44	29.313	3,25	14.902	1,65

(Continúa)

Tabla 7.16. Población de Galicia, mayor de 16 años ocupada según rama de actividad económica, situación profesional y sexo.
(Continuación)

Rama de actividad económica	Asalariados fijos		Asalariados eventuales		Otras situaciones		Totales		TOTAL Ambos sexos (%)									
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)										
Agricultura y pesca	1.939	1,70	21.873	7,63	1.895	3,31	12.103	10,66	987	18,87	1.013	22,85	92.437	43,44	120.370	56,56	212.807	23,61
Industrias extractivas	394	0,35	4.488	1,57	387	0,68	2.542	2,24	10	0,19	31	0,70	865	10,12	7.682	89,88	8.547	0,95
Indus. manuf.	20.262	17,79	69.409	24,21	11.800	20,63	20.535	18,09	417	7,97	460	10,37	39.953	27,23	106.784	72,77	146.737	16,28
Energía elec., gas y agua	457	0,40	7.822	2,73	104	0,18	1.322	1,16	10	0,19	28	0,63	609	5,74	10.002	94,26	10.611	1,18
Construcción	1.303	1,14	45.987	16,04	1.232	2,15	47.124	41,50	34	0,65	447	10,08	3.066	2,62	113.958	97,38	117.024	12,98
Comercio, hostl. Y rest.	16.897	14,83	36.324	12,67	12.938	22,62	7.964	7,01	435	8,32	461	10,40	56.535	38,48	90.399	61,52	146.934	16,30
Otros serv.	72.671	63,79	100.773	35,15	28.835	50,42	21.953	19,33	3.338	63,81	1.994	44,97	113.945	44,03	144.816	55,97	258.761	28,71
TOTALES	113.923	12,64	286.676	31,80	57.191	6,34	113.543	12,60	5.231	0,58	4.434	0,49	307.410	34,10	594.011	65,90	901.421	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

En el conjunto de España, tabla 7.17, la ocupación femenina se caracteriza por estar constituida mayoritariamente por asalariados fijos, modalidad que concentra al 15,30 % de las mujeres, y los eventuales, aunque en menor medida, son el 9,32 % de la población femenina ocupada. En el caso de las asalariadas fijas, de acuerdo con la importancia de su magnitud, destaca el sector de "Otros servicios" (62,57 % de las asalariadas), y en menor medida "Comercio, hostelería y restauración" (14,92 %) e "Industrias manufactureras " (10,37 %). Entre las asalariadas eventuales, 9,32 % de las mujeres ocupadas, las ramas de actividad con mayor número de efectivos figuran: "Otros servicios" (46,23 %), "Comercio, hostelería y restauración" (22,63 %) e "Industrias manufactureras" (20,15 %) y "Agricultura y pesca" (8,67 %); presentando las mayores cuotas de participación relativa femenina.

Como nota negativa cabe destacar el peso que la mujer tiene en la situación de "Ayuda familiar", en que prácticamente su número supera al de los varones, en todas las ramas de actividad económica.

Tabla 7.17. Población española ocupada mayor de 16 años, según rama de actividad económica, situación profesional y sexo.

Rama de actividad económica	Empresarios con asalariados				Empresarios sin asalariados				Miembros de cooperativas				Ayuda familiar			
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)
Agricultura y pesca	4.952	4,00	43.871	8,14	122.687	26,60	404.953	32,70	1.064	3,12	6.015	6,18	34.496	38,24	31.667	39,17
Industrias extractivas	198	0,16	2.649	0,57	448	0,10	3.138	0,25	93	0,27	632	0,65	134	0,15	315	0,39
Industrias manufac.	17.980	14,51	116.301	21,57	41.547	9,01	133.038	10,74	16.686	48,98	40.051	41,18	9.001	9,98	10.774	13,33
Energía elec., gas y agua	191	0,15	3.820	0,71	243	0,05	10.258	0,83	66	0,19	944	0,97	77	0,09	372	0,46
Construcción	2.162	1,75	93.793	17,40	2.635	0,57	147.409	11,90	501	1,47	18.261	18,78	1.114	1,23	6.799	8,41
Comercio, hostl. y rest.	62.030	50,07	180.195	33,42	209.849	45,49	311.954	25,19	6.133	18,00	16.803	17,28	31.906	35,37	22.548	27,89
Otros serv.	36.370	29,36	98.494	18,27	83.905	18,19	227.601	18,38	9.523	27,95	14.546	14,96	13.484	14,95	8.374	10,36
TOTALES	123.883	0,99	539.123	4,32	461.314	3,70	1.238.351	9,92	34.066	0,27	97.252	0,78	90.212	0,72	80.849	0,65

(Continúa)

Tabla 7.17 Población española ocupada mayor de 16 años, según rama de actividad económica, situación profesional y sexo.

(continuación)

Rama de actividad económica	Asalariados fijos				Asalariados eventuales				Otras situaciones				Totales		TOTAL Ambos sexos	
	Mujeres (%)	Mujeres	Varones (%)	Varones	Mujeres (%)	Mujeres	Varones (%)	Varones	Mujeres (%)	Mujeres	Varones (%)	Varones	Mujeres (%)	Mujeres	Varones (%)	Varones
Agricultura y pesca	20.131	1,05	156.478	3,46	100.848	8,67	319.948	15,45	2.616	3,55	7.306	10,24	286.794	22,82	970.238	77,18
Industrias extractivas	5.707	0,30	77.231	1,71	2.237	0,19	15.258	0,74	203	0,28	584	0,82	9.020	8,29	99.807	91,71
Industrias manufac.	369.931	19,37	1.422.005	31,40	234.441	20,15	424.189	20,49	8.835	12,01	10.539	14,77	698.421	24,46	2.156.897	75,54
Energía elec., gas y agua	8.975	0,47	95.609	2,11	2.840	0,24	21.818	1,05	86	0,12	646	0,91	12.478	8,55	133.461	91,45
Construcción	25.164	1,32	451.366	9,97	21.948	1,89	598.481	28,91	639	0,87	7.977	11,18	54.163	3,93	1.324.086	96,07
Comercio, hostl. y rest.	284.870	14,92	605.853	13,38	263.348	22,63	312.443	15,09	8.887	12,08	10.066	14,10	867.023	37,26	1.459.862	62,74
Otros serv.	1.194.864	62,57	1.719.842	37,98	537.875	46,23	378.110	18,26	52.321	71,10	34.247	47,99	1.928.342	43,73	2.481.214	56,27
TOTALES	1.909.642	15,30	4.528.384	36,28	1.163.537	9,32	2.070.247	16,59	73.587	0,59	71.365	0,57	3.856.241	30,89	8.625.565	69,11
																12.481.806
																100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.11. Población ocupada, profesión, rama de actividad económica y sexo

En el análisis pormenorizado de la población gallega ocupada según la actividad económica y la profesión, tabla 7.18, se puede observar que las ocupaciones del sexo femenino se concentran en “otros servicios” y “agricultura y pesca”; actividades que, en números absolutos, ocupan a 113.944 y 92.437 mujeres, respectivamente, representando un porcentaje del 37,07 % en otros servicios, y del 30,07 % en agricultura y pesca, respecto al total de mujeres ocupadas.

La rama de actividad económica que absorbe, en tercer lugar, el mayor volumen de mano de obra femenina es el comercio, generando un nivel de empleo para 56.535 mujeres, lo que representa el 18,40 % del total de ocupadas.

Es necesario, sin embargo, profundizar en el análisis dentro de cada rama de actividad económica y en la profesión que desempeñan las mujeres, para centrar el interés de nuestro trabajo en la formación que conlleva los diferentes niveles de ocupación. Por lo que respecta a servicios con 113.944 mujeres la profesión de las ocupadas es en orden decreciente el de “profesionales, técnicos y similares” en un 39,12 %, seguido de la hostelería con un 31,78 % y un 22,48 % de “personal administrativo”. En el resto de las profesiones, la presencia de empleo femenino es casi testimonial. En la actividad económica de “agricultura y pesca” 92.437 mujeres, las ocupaciones están agrupadas en “trabajadores ganaderos, forestales y pesqueros”, en un 95,60 %. El empleo en el sector “comercio” (56.535 mujeres) las ocupaciones de la mujer se concentran en: “agentes comerciales y dependientes de comercio” en un 57,40 % y “hostelería y otros servicios” en un 26,91 %.

Es preciso destacar en la profesión “hostelería y otros servicios”, la mayor presencia

femenina respecto a los varones, no solo en valores porcentuales (17,41 % frente a 6,79 %), sino también en términos absolutos (53.523 y 40.331, respectivamente).

Por el contrario, se puede destacar la escasa representación femenina en aquellas profesiones recogidas bajo la denominación "directivo de las administraciones públicas y empresas" donde su participación escasamente llega a una décima parte de la que tienen los efectivos masculinos dedicados a tal menester.

Tabla 7.18. Población de Galicia, mayor de 16 años ocupada según la profesión, rama de actividad económica, y sexo.

Profesión	Agricultura y pesca		Industria extractiva		Industria manufacturera		Energía eléctrica, agua y gas									
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)								
Prof. Téc. o similares	490	0,53	2.092	1,738	140	16,18	388	5,05	1.088	2,72	5.912	5,54	73	11,99	921	9,21
Direct. AA.PP. y empresas.	35	0,038	324	0,269	8	0,92	129	1,68	276	0,69	2.348	2,20	1	0,16	100	1,00
Personal administrativo	494	0,534	895	0,744	170	19,65	223	2,90	4.780	11,96	6.260	5,86	343	56,32	1.149	11,49
Agent. Com. com. y similare	333	0,36	676	0,562	41	4,74	126	1,64	5.336	13,36	10.849	10,16	26	4,27	166	1,66
Hostelería y ss.	346	0,374	745	0,619	42	4,86	100	1,30	1.526	3,82	2.216	2,08	91	14,94	221	2,21
Traba. Gana. fores. y pesc.	88.373	95,6	104.227	86,59	40	4,62	127	1,65	1.017	2,55	2.718	2,55	4	0,66	79	0,79
Trab. Cons., indut. y trans.	258	0,279	8.285	6,883	240	27,75	5.011	65,23	20.352	50,94	62.839	58,85	49	8,05	6.549	65,48
Peones y trab. no espe.	2.108	2,28	3.126	2,597	184	21,27	1.578	20,54	5.578	13,96	13.642	12,78	22	3,61	817	8,17
Profes. FF.AA.	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTALES	92.437	10,25	120.370	13,35	865	0,10	7.682	0,85	39.953	4,43	106.784	11,85	609	0,07	10.002	1,11

(Continúa)

Tabla 7.18. Población de Galicia mayor de 16 años ocupada según profesión, rama de actividad económica, y sexo.

(Continuación)

Profesión	Construcción		Comercio		Otros servicios		Totales		Total									
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Ambos sexos (%)	Ambos sexos (%)								
Profesionales																		
Técs. y simila.	277	9,03	2.216	1,94	1.015	1,80	1.556	1,72	44.580	39,12	36.147	24,96	47.664	15,51	49.232	8,29	96.896	10,75
Direct. AA.PP. y empresas	66	2,15	1.118	0,98	291	0,51	1.718	1,90	758	0,67	4.106	2,84	1.435	0,47	9.843	1,66	11.278	1,25
Personal administrativo	1.415	46,15	1.829	1,60	5.301	9,38	4.166	4,61	25.610	22,48	33.886	23,40	38.113	12,40	48.408	8,15	86.521	9,60
Agent.con., dep.con y simi.	170	5,54	1.157	1,02	32.449	57,40	34.213	37,85	2.658	2,33	4.552	3,14	41.013	13,34	51.739	8,71	92.752	10,29
Hotel y otros servicios	94	3,07	560	0,49	15.212	26,91	21.191	23,44	36.212	31,78	15.298	10,56	53.523	17,41	40.331	6,79	93.854	10,41
Trab. gan. fores. y pesq.	67	2,19	1.087	0,95	238	0,42	594	0,66	600	0,53	1.370	0,95	90.339	29,39	110.202	18,55	200.541	22,25
Trab. cons. ind. y trans.	708	23,09	81.203	71,26	1.125	1,99	22.732	25,15	1.443	1,27	35.418	24,46	24.175	7,86	222.037	37,38	246.212	27,31
Peones y tr. no esp.	269	8,77	24.788	21,75	904	1,60	4.229	4,68	1.965	1,72	5.894	4,07	11.030	3,59	54.074	9,10	65.104	7,22
Profes. FF.AA.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	118	0,10	8.145	5,62	118	0,04	8.145	1,37	8.263	0,92
TOTALES	3.066	0,34	113.958	12,64	56.535	6,27	90.399	10,03	113.944	12,64	144.816	16,07	307.410	34,10	594.011	65,90	901.421	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Atendiendo a la situación profesional, tal y como se puede observar en el apéndice VII.1 destaca el elevado número de trabajadoras dedicadas a tareas en la agricultura, con el carácter de empresarios (63,27 %), el importante peso del personal docente, tanto en la situación de asalariados fijos (16,96 %, frente a 4,26 % de varones), como eventuales (5,11 %, frente al 1,20 % de los hombres); y entre los trabajadores agrícolas, la importancia que tiene la situación de "Ayuda familiar" (80,09 % de mujeres, frente al 73,16 % de los varones). Esta última situación -"ayuda familiar"- se concentra básicamente entre los trabajadores agrícolas, al ser una profesión que se encuentra en regresión, por envejecimiento de los efectivos humanos dedicados a estas tareas, y sujeto a una política de abandono de dichas labores, y de difícil reclutamiento en otras profesiones, constituido por personas sin o con escasa formación académica, en gran parte del sexo femenino, y que en ocasiones son propietarios de explotaciones de reducidas dimensiones y escasa viabilidad económica.

Para el conjunto de España, tabla 7.19, destaca el nivel de ocupación de las mujeres como "Personal administrativo" -22,39 % del total- fundamentalmente dedicadas al sector "Servicios", donde suponen el 28,42 % de los efectivos, frente al 25,16 % de los varones. A continuación figuran las mujeres cuya profesión es la de "Profesionales, técnicos y similares", el 21,37 % de las ocupadas, concentradas en buena parte en el sector servicios, superando a los varones dedicados al mismo sector de actividad (39,15 % frente a 26,77 %), y en menor medida están representadas aquellas mujeres cuya profesión está vinculada a la "Hostelería y otros servicios" (19,27 %), "Comercio, agentes comerciales y dependientes" (16,00%). Estas dos últimas profesiones, aunque en una cuantía menor en el caso de los hombres, el peso relativo de ocupación para la mujer es mayor, tal y como indica el hecho de suponer el 55,65 % de las mujeres dedicadas al comercio, por el 39,04 % de los hombres ocupados en esta rama de actividad económica.

En el conjunto de España, por su situación profesional -apéndice VII.2- destacan las mujeres cuya condición es la de asalariado, tanto fijo como eventual.

Las primeras, asalariadas fijas, suponen prácticamente la mitad de las mujeres ocupadas en España, y entre éstas destacan las encuadradas en la profesión "Personal administrativo" (31,15 %), seguidas de "Trabajadoras de hostelería" (16,27), y en menor cuantía "Personal docente, otros profesionales y titulados" (14,61 %) y "Profesionales, técnicos y similares" (14,43 %); suponiendo el resto de las profesiones menos de 25 %.

En cuanto a las Asalariadas eventuales se refiere, alrededor del otro 30 % de las mujeres ocupadas, la profesión que concentra a la mayoría de ocupadas en esta situación profesional es la de "Trabajadoras de hostelería" (24,61 %). "Personal administrativo" (20,27 %). "Peones y trabajadores no especializados" (14,15 %) y "Agentes comerciales, dependientes, comerciantes y similares" (13,03 %). Estos datos parecen indicar la supuesta relación entre la precariedad en la forma de contratación y profesiones menos cualificadas.

A diferencia de lo observado para el caso de las mujeres gallegas, en el conjunto de España, la situación profesional de "Empresario" es la tercera fuente de ocupación, posición que en Galicia ocupa "Asalariados eventuales", lo que abunda una vez más en el elevado peso de la "Agricultura y ganadería" en la ocupación de nuestra Comunidad Autónoma.

Tabla 7.19. Población española, mayor de 16 años ocupada según la profesión, rama de actividad económica, y sexo.

Profesión	Agricultura y pesca		Industria extractiva		Industria manufacturera		Energía eléctca, agua y gas									
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)								
Prof. Téc. o similares	7.347	2,56	20.116	2,07	3.479	38,57	8.711	8,73	35.303	5,05	167.795	7,78	1.414	11,33	17.095	12,81
Direct. AA.PP. y empresas.	348	0,12	3.281	0,34	156	1,73	1.433	1,44	6.205	0,89	64.597	2,99	135	1,08	1.910	1,43
Personal administrativo	6.793	2,37	9.601	0,99	2.945	32,65	4.402	4,41	157.272	22,52	151.998	7,05	8.099	64,91	17.192	12,89
Agent. Com. com. y similare	3.389	1,18	8.605	0,89	370	4,10	1.554	1,56	82.535	11,82	194.922	9,04	417	3,34	2.691	2,02
Hostelería y ss.	2.420	0,84	6.177	0,64	628	6,96	1.656	1,66	25.497	3,65	41.215	1,91	957	7,67	3.106	2,33
Traba. Gana. fores. y pesc.	174.614	60,9	628.939	64,8	93	1,03	653	0,65	2.788	0,40	13.880	0,64	20	0,16	675	0,51
Trab. Cons., indut. y trans.	978	0,34	36.260	3,74	729	8,08	65.720	65,85	309.400	44,30	1.288.745	59,75	1.044	8,37	81.221	60,88
Peones y trab. no espe.	90.905	31,7	257.259	26,5	620	6,87	15.670	15,70	79.421	11,37	233.745	10,84	392	3,14	9.517	7,13
Profes. FF.AA.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTALES	286.794	2,30	970.238	7,77	9.020	0,07	99.799	0,80	698.421	5,60	2.156.897	17,28	12.478	0,10	133.407	1,07

(Continúa)

Tabla 7.19. Población española mayor de 16 años ocupada según profesión, rama de actividad económica, y sexo. (Continuación)

Profesión	Construcción		Comercio		Otros servicios		Totales		Total																			
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Ambos sexos (%)																			
Profesionales																												
Técns. Y simila.	5.414	10,00	52.589	3,97	16.375	1,89	37.244	2,55	754.934	39,15	664.249	26,77	824.266	21,37	967.799	11,22	1.792.065	14,36										
Direct. AA.PP. y empresas																												
	1.045	1,93	17.848	1,35	4.627	0,53	32.403	2,22	16.350	0,85	77.421	3,12	28.866	0,75	198.893	2,31	227.759	1,82										
Personal administrativo																												
	31.409	57,99	31.759	2,40	108.841	12,55	83.198	5,70	547.972	28,42	624.395	25,16	863.331	22,39	922.945	10,70	1.785.876	14,31										
Agent.con., dep.con y simi.																												
	2.331	4,30	13.604	1,03	482.520	55,65	569.966	39,04	45.581	2,36	77.794	3,14	617.143	16,00	869.136	10,08	1.486.279	11,91										
Hotel y otros servicios																												
	1.589	2,93	7.425	0,56	209.858	24,20	367.048	25,14	501.971	26,03	301.407	12,15	742.920	19,27	728.034	8,44	1.470.954	11,78										
Trab. gan. fores. Y pesq.																												
	165	0,30	5.521	0,42	1.208	0,14	5.964	0,41	2.763	0,14	16.100	0,65	181.651	4,71	671.732	7,79	853.383	6,84										
Trab. cons. ind. Y trans.																												
	8.111	14,98	864.545	65,29	15.046	1,74	292.294	20,02	22.013	1,14	500.728	20,18	357.321	9,27	3.129.521	36,28	3.486.842	27,94										
Peones y tr. no esp.																												
	4.099	7,57	330.795	24,98	28.548	3,29	71.745	4,91	34.911	1,81	108.409	4,37	238.896	6,20	1.027.194	11,91	1.266.090	10,14										
Profes. FF.AA.																												
	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1.847	0,10	110.711	4,46	1.847	0,05	110.711	1,28	112.558	0,90										
TOTALES											54.163	0,43	1.324.086	10,61	867.023	6,95	1.459.862	11,70	1.928.342	15,45	2.481.214	19,88	3.856.241	30,89	8.625.965	69,11	12.481.806	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.12. Población ocupada según nivel de instrucción y sexo

Al hablar de la población y su actividad laboral y profesional surge inmediatamente el concepto de paro o desempleo. Podemos decir que una persona capaz de trabajar se considera desempleada cuando busca activamente un empleo y no lo encuentra. En este sentido, amplio, el desempleo es aquella situación en la que una persona en edad de trabajar (a partir de los 16 años) y que busca un empleo, no lo encuentra. El paro, en nuestro país se registra estadísticamente de dos formas fundamentalmente: mediante el registro de demandas de empleo en las oficinas de empleo, por una parte, y a través de encuestas sobre el mercado de trabajo, básicamente mediante la Encuesta de Población Activa (o EPA) que elabora periódicamente el Instituto Nacional de Estadística.

A partir de esta información se obtiene un dato o criterio estadístico que se baraja a nivel de la política económica con frecuencia, como un descriptor socio-económico, que es la tasa de desempleo o paro. La tasa de paro es el cociente resultante de dividir el número de personas desempleadas entre el número de activos de una sociedad (que se encuentran en dos situaciones posibles: ocupados o buscando empleo) y multiplicado por cien.

El nivel de paro de España es, con diferencia, el más alto de los países de la Unión Europea y de nuestro entorno socio-cultural (Europa Occidental y países de la OCDE), aún a pesar de tener una tasa de participación inferior a la de estos países, como ya hemos indicado anteriormente al exponer los datos de la población activa.

El aumento de los niveles de desempleo experimentados en las dos últimas décadas

en España no es un producto del ciclo económico, es decir, no depende de que la actividad económica crezca o se reduzca, sino que obedece a razones más profundas de tipo estructural.

Dentro de nuestra investigación vamos a analizar el paro en Galicia y España con los datos disponibles. El paro en Galicia asciende al 20 % de la población activa femenina, y al 14,27 % de los varones, respectivamente, mientras que para el conjunto de España, estas tasas son del 26,78 % para las mujeres y del 14,87 % para los hombres. Tal y como se aprecia en las tablas 7.3 y 7.4.

Una primera aproximación nos conduce a estudiar el paro y su relación con el nivel de instrucción y sexo. En la tabla 7.20, referida a Galicia, distinguimos entre aquellos que han trabajado y los que buscan el primer empleo. Entre los primeros, cabe destacar que el paro masculino representa casi las dos terceras partes del total, afectando en gran parte a hombres con estudios primarios, aunque los varones con estudios secundarios representan una parte importante (más de un tercio, 33,51 %).

Por parte de las mujeres con experiencia laboral, el grupo de personas con estudios secundarios es el más numeroso, acercándose a la mitad de las paradas con experiencia laboral previa (49,84 %).

Si nos centramos en los parados que buscan su primer empleo se evidencia, en primer lugar, su importante cuantía. Resulta un dato significativo, por estar referido a la gente más joven, y aquella que ha finalizado sus estudios y trata de incorporarse al mundo laboral. Se aprecia una situación opuesta en la proporción de parados por sexos, ahora mayoritariamente femeninos, más de la mitad (56,84 %).

Por niveles de estudios, aumenta la diferencia negativa en contra de las mujeres, a medida que aumenta el nivel de estudios, llegando a casi triplicar - en valor absoluto - las paradas con titulación universitaria, al número de parados de sexo masculino, en el caso de los que buscan su primer empleo.

Tabla 7.20. Parados de Galicia, mayores de 16 años que han trabajado o buscan su primer empleo, según nivel de instrucción y sexo.

Nivel de trucción	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Han trabajado:						
Analfabetos	224	0,53	450	0,62	674	0,58
Sin estudios	4.246	9,96	16.376	22,48	20.622	17,86
Pimer grado	13.499	31,67	29.528	40,54	43.027	37,26
Segundo grado	21.247	49,84	24.409	33,51	45.656	39,54
Tercer Grado	3.414	8,01	2.075	2,85	5.489	4,75
TOTAL	42.630	36,92	72.838	63,08	115.468	100,00
Primer empleo:						
Analfabetos	90	0,26	162	0,62	252	0,42
Sin estudios	1.064	3,10	1.495	5,73	2.559	4,23
Primer grado	6.428	18,71	6.144	23,56	12.572	20,80
Segundo grado	20.497	59,67	15.800	60,58	36.297	60,06
Tercer grado	6.273	18,26	2.479	9,51	8.752	14,48
TOTAL	34.352	57	26.080	43	60.432	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

A nivel del conjunto de España, tabla 7.21, se aprecia el mismo fenómeno de cambio de mayor proporcionalidad de paro femenino entre los parados que buscan el primer empleo, frente a los que han trabajado con anterioridad. Donde los hombres son mayoría. Los datos relativos a las mujeres paradas con experiencia laboral son mayores para el conjunto de España, que en el caso de Galicia. Predominan, entre éstas, las que tienen una cualificación académica superior.

Entre los parados que buscan el primer empleo se da un paralelismo en la cuantía relativa entre los datos de Galicia y el conjunto de España.

Tabla 7.21. Parados españoles, mayores de 16 años que han trabajado o buscan su primer empleo, según nivel de instrucción y sexo.

Nivel de instrucción	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Han trabajado:						
Analfabetos	17.892	1,96	24.899	2,22	42.791	2,11
Sin estudios	104.391	11,46	249.714	22,26	354.105	17,42
Primer grado	268.432	29,47	402.924	35,92	671.356	33,03
Segundo grado	455.759	50,04	403.258	35,95	859.017	42,27
Tercer Grado	64.314	7,06	40.819	3,64	105.133	5,17
TOTAL	910.788	44,81	1.121.614	55,19	2.032.402	100
Primer empleo:						
Analfabetos	2.721	0,54	3.578	0,93	6.299	0,71
Sin estudios	24.574	4,92	28.564	7,43	53.138	6,01
Primer grado	104.752	20,96	97.359	25,31	202.111	22,85
Segundo grado	292.470	58,53	216.616	56,31	509.086	57,56
Tercer grado	75.191	15,05	38.559	10,02	113.750	12,86
TOTAL	499.708	56,50	384.676	43,50	884.384	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.13. Población parada según rama de actividad económica y sexo

Al fijarnos en el número de parados de Galicia que han trabajado antes, según la rama de actividad económica, tabla 7.22, podemos observar la existencia de diferentes pautas, de acuerdo con el sexo. En el caso de los varones el paro se concentra, por orden decreciente, en: "Construcción" (35,25 %), "Industria manufacturera" (20,86 %), "Otros servicios" (16,74 %), "Comercio, restauración y hostelería" (15,33 %), y en menor medida en "Agricultura" (9,47 %), "Industrias extractivas" (1,48 %) y "Energía eléctrica, gas y agua" (0,85 %). A diferencia de lo anterior, el paro femenino se concentra en "Otros servicios" (36,40 %), "Industria manufacturera" (29,95 %) y "Comercio, restauración y hostelería" (28,37 %).

Pese a observarse estos datos en actividades caracterizadas sexualmente como masculinas o femeninas, coinciden con el dato añadido de ser tareas con una gran presencia de trabajo con contratos temporales: "Construcción", en el caso de los hombres, y "Otros servicios", en el caso de las mujeres.

Las mismas pautas se repiten al observar los datos relativos al conjunto de España, tabla 7.23, con la salvedad de un menor peso relativo de la "Construcción" en el paro masculino, que solo representa el 25,80 % frente al 35,25% de Galicia, y en el caso del paro femenino, las pautas son más similares a las del conjunto de España, salvo en el caso de la "Agricultura y pesca" con menor repercusión (2,59 % frente al 11,84 % de España).

Tabla 7.22. Parados de Galicia, mayores de 16 años, que han trabajado antes según la rama de actividad económica y sexo.

Rama de actividad económica	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Agricultura y pesca	1.102	2,59	6.899	9,47	8.001	6,93
Industrias extractivas	198	0,46	1.079	1,48	1.277	1,11
Industrias manufactureras	12.768	29,95	15.197	20,86	27.965	24,22
Energía eléctrica, gas y agua	94	0,22	622	0,85	716	0,62
Construcción	855	2,01	25.679	35,25	26.534	22,98
Comercio, rest. y hostelería	12.095	28,37	11.169	15,33	23.264	20,15
Otros servicios	15.518	36,40	12.193	16,74	27.711	24,00
TOTALES	42.630	36,92	72.838	63,08	115.468	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Tabla 7.23. Parados españoles, mayores de 16 años, que han trabajado antes según la rama de actividad económica y sexo.

Rama de actividad económica	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Agricultura y pesca	107.795	11,84	171.997	15,33	279.792	13,77
Industrias extractivas	1.924	0,21	10.227	0,91	12.151	0,60
Industrias manufactureras	258.522	28,38	266.675	23,78	525.197	25,84
Energía eléctrica, gas y agua	1.956	0,21	9.583	0,85	11.539	0,57
Construcción	14.221	1,56	289.327	25,80	303.548	14,94
Comercio, rest. y hostelería	238.806	26,22	197.097	17,57	435.903	21,45
Otros servicios	287.564	31,57	176.708	15,75	464.272	22,84
TOTALES	910.788	44,81	1.121.614	55,19	2.032.402	100,00

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.14. Población parada residentes en viviendas por rama de actividad económica y sexo

En este apartado a efectos de poder llevar a cabo un análisis más exhaustivo hemos desglosado las actividades económicas "Comercio, restauración y hostelería", así como "Otros servicios" en "Educación" y "Servicios", tanto a nivel de Galicia, como del conjunto de España. A partir de esta redistribución de las ramas de actividad, se puede observar que los parados con experiencia laboral previa, residentes en viviendas, y por lo tanto, ya emancipados, tabla 7.24, se concentra en las ramas de actividad anteriormente mencionadas - Construcción, Servicios e Industrias manufactureras- en el caso de los varones. El caso más llamativo es el del paro femenino, concentrado fundamentalmente en "Servicios", que supone más de la mitad de los parados (60,57 %) y a continuación en "Industria manufacturera". (29,97 %) Llama poderosamente la atención el valor que alcanza el paro femenino en la rama de actividad de la educación, al triplicar el número de paradas al de los varones en la misma situación, e igual rama de actividad económica.

En el conjunto de España, tabla 7.25, se da un fenómeno similar, en cuanto a la proporción entre hombres y mujeres parados, entre los dedicados a la actividad educativa: el paro femenino es superior tanto en términos absolutos, como relativos. Las mujeres paradas superan también a los hombres en "Servicios" y en "Industrias manufactureras".

Tabla 7.24. Parados de Galicia, mayores de 16 años, que han trabajado antes, residentes en viviendas, por rama de actividad económica y sexo.

Rama de actividad económica	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Agricultura y pesca	1.099	2,58	6.885	9,47	7.984	6,92
Industrias extractivas	198	0,46	1.077	1,48	1.275	1,11
Industrias manufactureras	12.766	29,97	15.191	20,89	27.957	24,24
Energía eléctrica, gas y agua	94	0,22	618	0,85	712	0,62
Construcción	854	2,00	25.642	35,26	26.496	22,98
Educación	1.787	4,19	505	0,69	2.292	1,99
Servicios	25.801	60,57	22.803	31,36	48.604	42,15
TOTALES	42.599	36,94	72.721	63,06	115.320	100,00

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Tabla 7.25 Parados españoles, mayores de 16 años, que han trabajado antes, residentes en viviendas, por rama de actividad económica y sexo.

Rama de actividad económica	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Total	(%)
Agricultura y pesca	107.776	11,85	171.706	15,35	279.482	13,78
Industrias extractivas	1.922	0,21	10.143	0,91	12.065	0,59
Industrias manufactureras	258.481	28,41	266.482	23,82	524.963	25,88
Energía eléctrica, gas y agua	1.950	0,21	9.471	0,85	11.421	0,56
Construcción	14.208	1,56	288.228	25,77	302.436	14,91
Educación	35.754	3,93	9.163	0,82	44.917	2,21
Servicios	489.766	53,83	363.322	32,48	853.088	42,06
TOTALES	909.857	44,86	1.118.515	55,14	2.028.372	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.15. Población parada según situación profesional y sexo

De acuerdo con la situación profesional de los parados gallegos con experiencia laboral previa, tabla 7.26, tanto hombres como mujeres, son en su inmensa mayoría asalariados, eventuales o fijos, predominando los primeros; siendo, en una mayor proporción, hombres. La misma pauta se observa en el conjunto de España, tabla 7.27. Resulta significativa la escasa presencia de parados entre los “miembros de cooperativas” o entre quienes perciben la “ayuda familiar”. Además, este hecho corrobora con el resto de los datos, la circunstancia del fuerte crecimiento de salarización observado tanto en Galicia, como en el conjunto de España, especialmente en el caso de la mujer. Este cambio es la consecuencia de la reducción observada entre las mujeres que trabajan, cada vez menos como una ayuda a la familia, y sigue una tendencia creciente a su emancipación y su propia autonomía personal y económica.

Tabla 7.26. Parados de Galicia, mayores de 16 años, que han trabajado antes, según situación profesional y sexo

Situación profesional	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Ambos sexos	(%)
Empresarios	1.763	4,14	3.777	5,19	5.540	4,80
Miembros de coop.	128	0,30	176	0,24	304	0,26
Ayuda familiar	352	0,83	439	0,60	791	0,69
Asalariados fijos	11.733	27,52	20.302	27,87	32.035	27,74
Asalariados eventuales	24.958	58,55	44.301	60,82	69.259	59,98
Otra situación	3.696	8,67	3.843	5,28	7.539	6,53
TOTALES	42.630	36,92	72.838	63,08	115.468	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Tabla 7.27. Parados españoles, mayores de 16 años, que han trabajado antes, según situación profesional y sexo

Situación profesional	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Ambos sexos	(%)
Empresarios	29.836	3,28	58.111	5,18	87.947	4,33
Miembros de coop.	3.607	0,40	3.881	0,35	7.488	0,37
Ayuda familiar	6.085	0,67	5.696	0,51	11.781	0,58
Asalariados fijos	238.804	26,22	269.313	24,01	508.117	25,00
Asalariados eventuales	562.424	61,75	728.488	64,95	1.290.912	63,52
Otra situación	70.032	7,69	56.125	5,00	126.157	6,21
TOTALES	910.788	44,81	1.121.614	55,19	2.032.402	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.16. Población parada que ha trabajado por profesión y sexo

Atendiendo al número de parados de Galicia que han trabajado según su profesión y sexo, tabla 7.28, se observa que entre las mujeres predominan aquellas que desarrollan profesiones relativas a la "Hostelería y servicios" (23,97%), seguidas de las referidas a "Construcción, industria y minería" (18,11%), "Administrativos " (17,58 %) y "Comercio " (17,29 %). En el caso de los hombres, se concentra el paro en profesiones relacionadas con "Construcción, industria y minería" (46,11 %). Es mucho menor el paro en aquellas profesiones que exigen mayor capacitación y preparación, tanto en hombres como entre las mujeres, si bien en este segundo colectivo es mayor ("Personal docente" 3,62 % de mujeres paradas, por 0,66 % de hombres; "Profesionales, técnicos y similares": 7,79 % de mujeres, por 3,35 % de hombres).

Una pauta similar se aprecia a nivel del conjunto de España, tabla 7.29. Los datos indican que existe un mayor nivel de paro en las profesiones con menor grado de cualificación, intensivas en mano de obra y más sujetas a las fluctuaciones del mercado de trabajo. No se puede olvidar que también son más numerosas y emplean mayores contingentes de personas. También se aprecia la mayor dificultad de las mujeres a la hora de encontrar trabajo, incluso en aquellas profesiones con un alto nivel de cualificación y preparación académica, respecto a sus compañeros masculinos en situaciones similares.

Tabla 7.28. Parados de Galicia, mayores de 16 años, que han trabajado antes profesión y sexo.

Profesión	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Ambos sexos	(%)
Personal docente y otras prof.	1.543	3,62	484	0,66	2.027	1,76
Profesionales, técnicos y simil.	3.319	7,79	2.443	3,35	5.762	4,99
Directivos AA.PP. y empresas	97	0,23	317	0,44	414	0,36
Personal administrativo	7.495	17,58	3.627	4,98	11.122	9,63
Comercio	7.369	17,29	4.380	6,01	11.749	10,18
Trab. de hostelería y servicios	10.220	23,97	6.113	8,39	16.333	14,15
Agricultura y ganadería	729	1,71	5.145	7,06	5.874	5,09
Trab. Constr., ind, minería	7.721	18,11	33.584	46,11	41.305	35,77
Peones y tr. no especializados	4.118	9,66	16.555	22,73	20.673	17,90
Prof. De las AA.PP.	19	0,04	190	0,26	209	0,18
TOTALES	42.630	36,92	72.838	63,08	115.468	100

FUENTE: INE.Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Tabla 7.29. Parados españoles, mayores de 16 años, que han trabajado antes según profesión y sexo.

Profesión	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Ambos sexos	(%)
Personal docente y otras prof.	31.267	3,43	11.965	1,07	43.232	2,13
Profesionales, técnicos y simil.	53.839	5,91	37.856	3,38	91.695	4,51
Directivos AA.PP. y empresas	2.114	0,23	7.226	0,64	9.340	0,46
Personal administrativo	162.996	17,90	64.733	5,77	227.729	11,20
Comercio	136.950	15,04	78.741	7,02	215.691	10,61
Trab. de hostelería y servicios	193.504	21,25	114.159	10,18	307.663	15,14
Agricultura y ganadería	11.724	1,29	48.316	4,31	60.040	2,95
Trab. Constr., ind, minería	153.925	16,90	402.946	35,93	556.871	27,40
Peones y tr. no especializados	164.118	18,02	353.679	31,53	517.797	25,48
Prof. De las AA.PP.	351	0,04	1.993	0,18	2.344	0,12
TOTALES	910.788	44,81	1.121.614	55,19	2.032.402	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

7.17. Población inactiva y clase de inactividad

Si atendemos a la población de Galicia, mayor de 16 años económicamente inactiva, fijándonos en la clase de inactividad, por sexos, tabla 7.30, se aprecia en primer lugar que la primera causa de inactividad nace de la dedicación a las labores del hogar, lo que otorga un papel predominante en esta faceta a las mujeres (51,93 % de las inactivas), seguidas de la situación de jubilación y retiro (23,25 % de inactivas), estudiantes (12,15%) y otros pensionistas (10,45 %). Estos datos, de alguna manera, vienen a indicar que la suya es una exclusión del mercado de trabajo forzada por circunstancias familiares, en primer lugar, y en menor medida, cronológicas, una vez concluida ya su actividad laboral o por que aún no ha comenzado la misma (tal es el caso de las estudiantes).

En el caso de los hombres, la primera causa de inactividad es el hecho de estar retirado o jubilado (65,00 %) y la de ser estudiante (24,71 %, a continuación); a pesar de ser menor el número absoluto de estudiantes parados, frente a las mujeres en igual situación.

Las mismas proporciones se observan en los datos referidos al conjunto de España, tal y como se ofrece en la tabla 7.31.

**Tabla 7.30. Población de Galicia de 16 y más años económicamente inactiva, según
rama de actividad y sexo.**

Clase de inactividad	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Ambos sexos	(%)
Retirados y jubilados*	177.769	23,25	220.067	65,00	397.836	36,07
Otros pensionistas	79.875	10,45	16.650	4,92	96.525	8,75
Estudiantes	98.997	12,95	83.657	24,71	182.654	16,56
Labores del hogar	397.045	51,93	2.137	0,63	399.182	36,19
Incapacidad permanente	6.728	0,88	9.826	2,90	16.554	1,50
Otros inactivos	4.110	0,54	6.238	1,84	10.348	0,94
TOTALES	764.524	69,31	338.575	30,69	1.103.099	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

(*) El grupo de Parados y Jubilados incluye a personas que perciben pensiones de invalidez.

Tabla 7.31. Población española de 16 y más años económicamente inactiva, según rama de actividad y sexo.

Clase de inactividad	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Ambos sexos	(%)
Retirados y jubilados*	1.308.961	12,39	2.859.279	63,67	4.168.240	27,68
Otros pensionistas	1.298.329	12,28	184.482	4,11	1.482.811	9,85
Estudiantes	1.414.841	13,39	1.199.559	26,71	2.614.400	17,36
Labores del hogar	6.400.216	60,56	26.928	0,60	6.427.144	42,68
Incapacidad permanente	89.403	0,85	144.088	3,21	233.491	1,55
Otros inactivos	56.838	0,54	76.383	1,70	133.221	0,88
TOTALES	10.568.588	70,18	4.490.719	29,82	15.059.307	100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

(*) El grupo de Parados y Jubilados incluye a personas que perciben pensiones de invalidez.

7.18. Evolución de la población ocupada, según situación profesional y sexo, según los censos de población de 1981 y 1991.

En este apartado, parece conveniente presentar la evolución de la población en el Censo de Población de 1981 y 1991 respectivamente, como se aprecia en las tablas 7.32 y 7.33 para Galicia y el conjunto de España.

En estas tablas se presenta la distribución de la población ocupada para cada una de las situaciones profesionales y sexo. Se observa claramente las diferencias que existen entre varones y mujeres, en cuanto a la mayor presencia de los varones en todas las situaciones profesionales, con independencia del año que se consulte.

En el caso de Galicia, tabla 7.32 cabe destacar, en primer lugar, el aumento experimentado por la población ocupada femenina que pasa de 275.685 mujeres en 1981 a 307.410 en 1991. En segundo lugar, habría que insistir, quizás, en el caso del aumento espectacular de los asalariados eventuales para ambos sexos que pasan de 61.337 en 1981 a 180.724 en 1991, es decir, en 1981 este epígrafe recogía el 6,50 % de la población ocupada y en 1991 representan el 20 % de dicha población. Por último, destaca el descenso experimentado durante este periodo en los asalariados fijos, pues representaban el 47,65 % en 1981 y en 1991 tan sólo alcanzan el 44,44 % de la población ocupada.

Es conveniente puntualizar, que no se ha hecho ninguna acotación por tramos de edad; y los porcentajes de participación en el mercado del trabajo, se han calculado sobre el total del colectivo correspondiente, considerando el número de personas que en los respectivos Censos figuran como ocupadas que están trabajando en dichos epígrafes. Sin embargo, es necesario poner de manifiesto el descenso experimentado en la población ocupada gallega, que en valores totales han pasado de 944.337 personas en 1981 a 901.421 en 1991 y, como puede apreciarse en la tasa de variación que figura al final de la tabla 7.32 esta reducción alcanza casi un 5 %.

La incidencia de la crisis económica ha sido muy fuerte a nivel de Galicia, por tanto, la tendencia creciente que había experimentado la participación femenina en décadas anteriores ha sufrido un retroceso de ralentización, y caída en el empleo masculino, en términos absolutos.

Se podría insistir en que esta evolución, a la luz de los datos de 1991 tomando como comparación los correspondientes a 1981 lógicamente, no es ajena, , ni a los cambios operados en la cobertura social, ni a la evolución que ha experimentado el mercado de trabajo y la forma de contratación, pues la mujer sigue siendo mayoría en la percepción de “ayuda familiar”.

En “asalariados eventuales” la mujer también tiene una importante participación y representación con un crecimiento relativo mayor que el del hombre.

Estos datos parecen indicar que la situación laboral más precaria experimenta un mayor crecimiento en el caso de las mujeres que de los hombres.

No obstante, también se aprecia el enorme cambio derivado de la incorporación de la mujer en el mundo laboral, en términos absolutos, y un aumento en la cuota de participación frente a los hombres, pese a la pequeña reducción apreciada en el nivel de ocupación general de la población.

En el caso del conjunto de España, tal y como se aprecia en la tabla (7.33) destaca, por el contrario, en términos generales el crecimiento del volumen de población ocupada, que se incrementó en más de un millón y medio de personas.

No se aprecia tan claramente el fenómeno de estancamiento en el crecimiento vegetativo de la población, tal y como parecen evidenciar los datos relativos a Galicia (Guisán, 1995).

En líneas generales, el comportamiento de la población ocupada por las situaciones profesionales es muy similar, en el conjunto de España, respecto a los datos que se ofrecen en Galicia. Si bien varía la cuantía de la proporción hombre/mujer, que en 1981 era de 3,27 hombres por cada mujer ocupada, descendiendo en 1991 a 2,23. Destaca: el espectacular crecimiento de los “asalariados eventuales”, mayor para las mujeres ocupadas. Se da un crecimiento generalizado de la ocupación femenina, con independencia de las situaciones profesionales. Se observa un estancamiento de los efectivos cuya situación es la “de miembros de cooperativas”, con una participación relativa de la mujer, creciente. Se aprecia una leve caída de los “asalariados fijos”, más acusada en el caso de los hombres (de más de medio millón de varones); reducción, en términos absolutos, de la “ayuda familiar”, y con mayor peso relativo de la mujer, entre los ocupados con tal situación profesional,

En suma, se verifica un espectacular incremento de la participación femenina, aumentando el número de mujeres ocupadas en más de un millón trescientas mil personas. Las mujeres absorben, de 1.757.226 personas ocupadas más, en 1991, el 76,60 % del crecimiento de las nuevas ocupaciones, siendo debido el resto del incremento a la presencia masculina.

Quizá cabría significar en cuanto a la evolución de la ocupación femenina en esta década que, pese al grado de similitud tan evidente entre Galicia y el conjunto de España, el mayor peso relativo de la ocupación femenina en el caso de Galicia (34,09%), frente al total de españolas (30,89 %), gallegas incluidas, si bien era

mayor en la situación de partida, en 1981 (29,19 % de mujeres gallegas, frente al 13,40 % del conjunto de España).

La tendencia al incremento de la actividad femenina se pone de manifiesto al analizar los datos de Encuesta de población activa de 1995, relativa a Galicia, tabla 7.34. Si bien los datos recogidos son una primera aproximación, se confirma, respecto a los datos del Censo de 1991, el importante aumento de la población ocupada femenina, y la disminución de la población femenina inactiva.

Paralelamente, a partir de estos mismos datos, se aprecia una disminución de la ocupación masculina, al disminuir el total de activos, acompañado de un aumento de los inactivos, entre los varones, pese al crecimiento experimentado por el total de la población mayor de 16 años.

Tabla 7.32. Evolución de la población de Galicia mayor de 16 años, ocupada, según situación profesional y sexo (1981-1991)

Tabla 7.33. Evolución de la población española, mayor de 16 años, ocupada, según situación profesional y sexo (1981-1991).

Situación profesional	1.981				1.991				Tasa de Incremento
	Mujeres	%	Varones	%	Ambos sexos	%	Varones	%	
Empresarios	303.500	15,00	1.720.195	85,00	2.023.695	18,87	1.777.474	75,23	2.362.671 18,93 116,75
Miembros cooperativas	36.054	24,08	113.698	75,92	149.752	1,40	97.252	74,06	131.318 1,05 87,69
Ayuda familiar	209.947	44,41	262.844	55,59	472.791	4,41	80.849	47,26	171.061 1,37 36,18
Asalariados hijos	1.640.017	24,32	5.103.388	75,68	6.743.405	62,88	4.528.384	70,34	6.438.026 51,58 95,47
Asalariados eventuales	273.503	22,26	955.127	77,74	1.228.630	11,46	2.070.241	84,02	3.233.778 25,91 263,20
Otra situación	47.022	44,23	59.285	55,77	106.307	0,99	71.365	49,23	144.952 1,16 136,35
TOTALES	2.510.043	23,40	8.214.537	76,60	10.724.580	100	8.625.565	69	12.481.806 100 116,39

Fuentes: INE, 1981. Censo de Población
INE, 1991. Censo de Población y elaboración propia.

Tabla 7.34. Avance, a partir de la EPA 1.995, de la población de Galicia mayor de 16 años ocupada, por sexo en relación con la actividad.

	Mujeres (%)		Varones (%)		Total (%)	
ACTIVOS:						
OCUPADOS	365.900	39,85	552.200	60,15	918.100	40,16
PARADOS	103.000	52,55	93.000	47,45	196.000	8,57
ACT. TOTALES	468.900	42,09	645.200	57,91	1.114.100	48,73
INACTIVOS						
	736.300	63,27	427.400	36,73	1.163.700	50,90
POB. CONTADA APARTE:						
			8.500		8.500	0,37
POBLACIÓN TOTAL	1.205.200	52,71	1.081.100	47,29	2.286.300	100

FUENTE INE: EPA 1995, y elaboración propia

NOTAS

ANDRES, J. (1993): La persistencia del desempleo agregado: Una panorámica. *Moneda y crédito*, 1993, nº. 197. pp. 91-127.

CARRASCO, C; MAYORDOMO, M. (1997): La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español, en *ICE: Información comercial española. Revista de economía* número 760, Febrero 1997, pp. 43-60

EPA, (1995): *Encuesta de Población Activa 1995*. Madrid, Instituto Nacional de Estadística. 1995.

GUISAN, M; CANCELO, M. T. IGLESIAS, A Y VAZQUEZ, E. (1995): Perspectivas demográficas en Galicia, en *Documentos de Economía Aplicada*, número 3. Universidad de Santiago de Compostela. 1995

IGE (Instituto Galego de Estadística) (1997): *Mercado de traballo en Galicia 1989*. Instituto Galego de Estadística. Consellería de Economía e Facenda. Xunta de Galicia. Santiago de Compostela. Series relativas a 1989, 1990, 1991, 1992, 1993.

MOLTO, M. L. (1993): Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española, en RUBERY (comp.) *Las mujeres y la recesión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1988. pp. 183-213.

SGI (Servicio Galego de Igualdade) (1996) *A muller galega no mercado de Traballo: Unha perspectiva de 1985 a 1995*, Consellería de Familia, Muller e Xuventude, Xunta de Galicia, Santiago, 1996.

UGIDOS, A. (1997): Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y privado, en *ICE: Información Comercial Española. Revista de Economía* número 760, Febrero 1997, pp. 61-76.

CONCLUSIONES

Ha sido objeto de esta investigación analizar, a la luz de los datos disponibles, la realidad de la incorporación de las mujeres al mercado laboral en España, en general., y en Galicia, en particular, dentro de un fenómeno social de proporciones universales. El trabajo es la vía que permite a las personas lograr su pleno desarrollo como ser humano en la sociedad contemporánea.

Esta incorporación femenina al mundo del trabajo no está exenta de trabas que han de vencerse cotidianamente. La mujer sufre una doble segmentación en el trabajo, pues acude a los peores empleos y a las actividades menos remuneradas. El empleo femenino se caracteriza por su mayor flexibilidad y precariedad predominantemente a tiempo parcial, con contratos temporales, con una vida laboral con interrupciones en su transcurso, y más dependiente de las vicisitudes del entorno familiar., que el empleo masculino. Pero esta flexibilidad lejos de ser una debilidad constituye su fortaleza, al menos cuantitativamente si se considera el crecimiento de mujeres ocupadas y las expectativas de futuro.

En la creación de este nuevo ambiente ha tenido una colaboración fundamental la reglamentación jurídica del trabajo, en general, y de la protección femenina y de la mujer y de sus circunstancias vitales, en particular. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo han luchado contra la discriminación femenina y tratado de evitar situaciones de explotación. No obstante, el punto culminante de todo el proceso es la consecución de un trato igualitario, y una remuneración equitativa del trabajo.

El marco teórico que permite obtener una explicación plausible de las diferencias de retribución de las personas, es la Teoría del Capital Humano, que explica como la formación contribuye al incremento de la productividad, y a nivel personal genera un aumento de capital que repercutirá en futuras mejoras salariales. Además permite explicar las depreciaciones que sufre el factor trabajo cuando su presencia en el mercado es discontinua, devaluándose el capital atesorado por los sujetos en forma de instrucción o práctica profesional en el trabajo.

En términos generales se aprecia que:

Las mujeres han emprendido el proceso masivo de acumulación de los niveles de instrucción lo más alto que permite nuestro sistema educativo. Las consecuencias no se aprecian por ser este un proceso a largo plazo, pero se advierte que comienzan a ser mayoría en carreras universitarias de ciclo corto.

La tasa de actividad femenina dista mucho de la de otros países del entorno y de la masculina, resultando muy mediatizada por la evolución de su ciclo vital el rol de madre y esposa y por el nivel de estudios, conforme a las premisas de la teoría del capital humano.

Las mujeres desarrollan su actividad en sectores económicos vinculados al sector servicios, y en profesiones de baja cualificación, donde predominan los salarios más bajos, con una situación laboral más precaria. En el caso de Galicia, es mayor el peso del trabajo femenino en actividades y profesiones relacionadas con el

sector primario.

En cuanto al paro, el papel desempeñado por la mujer, como cabría suponer, es importante, especialmente entre aquellas personas con bajo nivel de instrucción, lo que es coherente con la apreciación del papel creciente que está jugando la mujer en la formación: están acumulando más formación y desgraciadamente comienzan a tener también una consiguiente mayor representación en el desempleo.

Como en su momento se mencionó, el objeto de la presente Tesis Doctoral es el análisis de la participación femenina en el mundo del trabajo y el análisis en la comunidad Autónoma gallega en particular

La metodología utilizada para obtener unas conclusiones firmes ha consistido en recurrir a un método combinado cuantitativo y cualitativo, para llegar a un nivel de descripción, interpretación y comprensión de las situaciones socio-laborales por medio de la Teoría del Capital Humano.

La creciente importancia que los individuos y la sociedad conceden actualmente a la educación, como factor que coadyuva a conseguir un puesto de trabajo, queda puesto de manifiesto en el enorme volumen de recursos humanos y materiales que la actividad educativa y de formación absorben.

En las últimas décadas en España, como en la mayoría de las economías desarrolladas, se ha producido una rápida expansión de la participación de la mujer en los procesos educativos y en el mundo laboral. El valor que para el género femenino tienen las habilidades susceptibles de ser vendidas en el mercado de trabajo ha aumentado considerablemente.

Al margen de las consideraciones expuestas y como colofón de nuestro trabajo, agrupamos a continuación los elementos que en nuestra opinión pueden ofrecer mayor interés.

1.- La descripción de la situación española actual, desde el punto de vista de los niveles educativos alcanzados, destaca el peso abrumador de la proporción de individuos con cualificaciones situadas en los escalones educativos elementales, y con una escasa presencia en los niveles medios y superiores de cualificación, sobre todo si se compara con la situación de otros países desarrollados, quizá debido en parte, también, a que los procesos educativos son muy largos.

2.- La Teoría del Capital Humano tiene como punto de partida la contrastación empírica de una relación positiva entre los niveles de educación alcanzados por el individuo y el aumento de capacidad productiva.

Al analizar las tasas de actividad en Galicia por sexo y nivel de instrucción, en todos los casos se observa que a medida que la mujer alcanza mayores niveles de educación su tasa de participación aumenta, pasando desde el 8,67 %, en el caso de las mujeres analfabetas o sin formación escolar, hasta un 75,13 % en el caso de las que poseen titulación universitaria o estudios de Tercer Grado.

3.- El importante aumento que experimenta las tasas de actividad femeninas con los niveles educativos no afectó de modo uniforme a ese colectivo de población, sino que proviene de mujeres jóvenes con estudios medios o superiores. Esto nos permite afirmar que la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no es todavía una realidad. Las ramas de actividad económica en Galicia donde se centra la ocupación femenina son: el sector de "servicios" (37,07 %) seguida de

“agricultura y pesca” (30,06 %), y “comercio y hostelería” (18,40 %), la “industria manufacturera” (13,00 %), frente a un reducido 1,47 % de las restantes ramas de actividad (industria extractiva, energía, gas y agua, y construcción).

4.- Cabe destacar el papel mayoritario que tiene la mujer al hablar de la población inactiva, que viene originado por la dedicación de las mujeres a las labores y tareas del hogar situación que está asociada con la inactividad económica, pero que no es un buen reflejo de la realidad, no es una inactividad estrictamente hablando, sino más bien una actividad necesaria, con una productividad de difícil cuantificación, e influida por las pautas educativas y culturales de nuestra sociedad

5.- Conviene destacar que la fuente de información utilizada básicamente ha sido el Censo de Población de 1991 y el Censo de Población 1981 para comparar la evolución. Este último ofrece una amplia y valiosa información, pero no está concebida para utilizar en un estudio específico lo que nos ha obligado a acomodar y separar los epígrafes para facilitar su manejo y tratamiento de la población ocupada según la situación profesional. Al margen de las consideraciones expuestas los datos del Censo de Población de 1991 nos han permitido separar las profesiones de “personal docente y otros profesionales y titulados”, del “profesional técnico y similar”. Los valores agregados ocultan comportamientos bien diferenciados de sus componentes. Así, en el primer epígrafe la ocupación femenina representa las 3/5 partes (24.330), mientras que los varones ocupados son 16.431. También, el empleo femenino es superior en el epígrafe “Trabajo hostelería y resto de servicios” (53.523 mujeres frente a 40.331 varones).

Por el contrario, el empleo femenino apenas tiene representación en la “Construcción, industria, minería y transporte”, representa el 9,82 % y en el epígrafe “Profesionales de las fuerzas armadas”, tiene una presencia simbólica del 1,43 %.

6.- Es importante destacar que cuando estudiamos la población gallega ocupada según ramas de actividad económica, el sector que absorbe una mano de obra más cualificada (en términos de nivel educativo), que corresponde con el epígrafe “Otros servicios”, es decir Finanzas, Seguros y Otros, es donde se genera el mayor nivel de empleo para las mujeres representando el 37 % de la ocupación, es decir, 113.945 respecto a un total de 307.410 mujeres ocupadas.

Por otra parte, como hemos tratado de demostrar a lo largo de esta investigación, el importante cambio experimentado por la mujer en cuanto a su participación en la educación formal, le ha permitido acceder a puestos de trabajo en sectores que exigen una elevada cualificación. Como contrapunto a esta visión positiva de la mujer en el mercado de trabajo, es necesario señalar que casi un tercio (92.437) de las mujeres ocupadas de Galicia trabajan en la agricultura y su nivel de cualificación corresponde al de analfabeta o sin estudios.

7.- De la evolución experimentada en Galicia entre 1981 y 1991 cabe destacar el aumento apreciado en la ocupación femenina, superior a un 10 % pese al descenso total de población ocupada. Destaca igualmente el crecimiento de los “asalariados eventuales” frente a los “asalariados fijos”, cuyo número decrece.

El crecimiento de la participación femenina, independientemente de las profesiones, de las características y formas de contratación, es una realidad tanto a nivel de España en su conjunto, como de Galicia . En el conjunto de España se aprecia una mayor participación relativa en el volumen de las nuevas ocupaciones, al absorber el empleo femenino más de las tres cuartas partes del crecimiento experimentado en el total del empleo.

En el caso de Galicia se observa un nivel de ocupación mayor de la mujer frente al conjunto de España, aunque lejos de las tasas de otros países desarrollados, centrada en la rama de actividad de la “agricultura y pesca”, ya tradicional en nuestra Comunidad Autónoma.

A la luz de la evolución experimentada por el volumen de ocupación, la situación de “Asalariadas eventuales”, con el doble de crecimiento entre las mujeres frente a los varones, aún careciendo de datos que confirmen fidedignamente este hecho, podría considerarse como indicativo de la doble segmentación del empleo femenino: es más precario que el masculino, y en igualdad de condiciones, las mujeres reciben una remuneración menor, o sus empleos están más sujetos a las fluctuaciones impuestas por el mercado de trabajo.

APENDICES

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Artículo 119 del Tratado de Roma.
- Resolución Consejo de 21 de enero de 1974, sobre **programa de acción social** que da prioridad a trabajadores emigrantes minusválidos y mujeres (D.O.C. 13 de 12.02.74).
- Directiva 75/117 de Consejo 10.02.1975 de aplicación del principio de **igualdad de retribución** entre trabajadores masculinos y femeninos (D.O.L. 45 de 19.02.75).
- Directiva 76/207 de Consejo de 09.02.1976 sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al **acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo** (D.O.L. 39 de 14.02.76).
- Directiva 79/7 del Consejo de 19.12.1978 de aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en **materia de seguridad social** (D.O.L. 6 de 10.01.79).
- Decisión 82/43 de la Comisión de 09.12.1981 de creación del **Comité consultivo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** (D.O.L. 20 de 28.01.82).
- Resolución del Consejo de 12.07.1982 sobre **promoción de igualdad de oportunidades para la mujer** (D.O.C. 186 de 21.07.82).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Consejo de 07.06.1984 sobre **acciones tendentes a combatir el paro femenino** (D.O.C. 161 de 21.06.84).
- Recomendación 84/635 del Consejo de 13.12.1984 sobre **promoción de acciones positivas a favor de la mujer** (D.O.L. 331 de 19.12.84).
- Recomendación 85/64 de la Comisión de 20.12.1984 sobre **acuerdo del Consejo de Europa relativo a la colocación "au pair"** (D.O.L. 24 de 29.01.85).
- Resolución del Consejo de 03.06.1985 que contempla el programa sobre **igualdad de oportunidades para chicos y chicas en materia de educación** (D.O.C. 166 de 05.07.85).
- Resolución del Parlamento de 12.06.1985 sobre **vigilancia de Directivas que atañen al empleo y a la igualdad de trato entre hombres y mujeres** (D.O.C. 175 de 15.07.85).
- Resolución del Parlamento de 12.07.1985 sobre **igualdad de trato entre hombres y mujeres** (D.O.C. 229 de 09.09.85).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Parlamento de 10.10.1985 sobre **consecuencias de las nuevas tecnologías en el empleo femenino** (D.O.C. 288 de 11.11.85).
- Resolución del Parlamento de 11.06.1986 sobre **agresiones a la mujer** (D.O.C. 176 de 14.07.86).
- Segunda Resolución del Consejo de 24.07.1986 sobre **fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres** (D.O.C. 203 de 12.08.86).
- Directiva 86/378 del Consejo de 24.07.1986 sobre **aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social** (D.O.L. 225 de 12.08.86).
- Resolución del Parlamento de 08.07.1986 sobre **las familias monoparentales** (D.O.C. 227 de 08.09.86).
- Resolución del Parlamento de 11.11.1986 sobre **los problemas que se plantean para la mujer en el marco de la reestructuración del mercado de trabajo** (D.O.C. 322 de 15.12.86).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Directiva 86/613 del Consejo de 11.12.1986 de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas así como la protección de la maternidad (D.O.L. 359 de 19.12.1986).
- Conclusiones del Consejo de 26.05.1987 relativas a la formación profesional de las mujeres (D.O.C. 178 de 07.07.87).
- Conclusiones del Consejo de 26.05.1987 sobre las legislaciones protectoras de las mujeres en los Estados miembros (D.O.C. 178 de 07.07.87).
- Resolución del Parlamento de 18.06.1987 sobre la situación de la mujer en las instituciones comunitarias (D.O.C. 190 de 20.07.87).
- Resolución del Parlamento de 14.10.1987 sobre las mujeres en el deporte (D.O.C. 305 de 16.11.87).
- Resolución del Parlamento de 14.10.1987 sobre la presentación y posición de la mujer en los medios de comunicación de masas (D.O.C. 305 de 16.11.87).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Parlamento de 14.10.1987 sobre las **discriminaciones de que son objeto las mujeres inmigrantes y las trabajadoras emigrantes en disposiciones legislativas y reglamentarias en la Comunidad** (D.O.C. 305 de 16.11.87).
- Resolución del Parlamento de 14.10.1987 sobre la **reintegración de las mujeres en el proceso laboral** (D.O.C. 305 de 16.11.87).
- Recomendación 87/567 de la Comisión de 24.11.87 sobre la **formación profesional de las mujeres** (D.O.C. 342 de 04.12.87).
- Resolución del Parlamento de 10.03.1988 sobre la **mujer y el empleo** (D.O.C. 94 de 11.04.88).
- Resolución del Parlamento de 10.03.1988 sobre el **no respeto de Directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (y el problema de las discriminaciones indirectas)** (D.O.C. 94 de 11.04.88).
- Iniciativa en el **campo de formación de las mujeres: IRIS** (D.O.C. 184 de 14.07.88).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Parlamento de 08.07.1988 sobre una **Carta de derechos de la parturienta** (D.O.C. 235 de 12.09.88).
- Resolución del Parlamento de 08.07.1988 sobre la **situación laboral y de empleo de las mujeres en España y Portugal** (D.O.C. 235 de 12.09.88).
- Resolución del Parlamento de 08.07.1988 sobre la **igualdad de oportunidades para jóvenes de ambos sexos en materia de educación y formación profesional** (D.O.C. 235 de 12.09.88).
- Resolución del Parlamento de 16.09.1988 sobre **aplicación de Directivas, Resoluciones y Recomendaciones del Consejo relativas a la mujer** (D.O.C. 262 de 10.10.1988).
- Resolución del Parlamento de 16.09.1988 sobre la **mujer en los centros de decisión** (D.O.C. 262 de 10.10.1988).
- Resolución del Parlamento de 16.09.1988 sobre la **mujer y la investigación** (D.O.C. 262 de 10.10.88).
- Resolución del Consejo de 16.12.1988 sobre la **reintegración profesional y la integración profesional tardía de las mujeres** (D.O.C. 333 de 28.12.88).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Parlamento de 14.04.1989 sobre **explotación de la prostitución y el comercio de personas** (D.O.C. 120 de 16.05.89).
- Licitación de estudios sobre **la mujer, movilidad de mujeres, minúsvulos y otros** (D.O.C. 156 de 24.06.89).
- Comunicación de la Comisión sobre el **programa de acción para la aplicación de la carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores** (COM 89/568 de 05.12.89).
- Resolución del Parlamento de 12.03.1990 sobre **interrupción voluntaria del embarazo** (D.O.C. 96 de 17.04.90).
- Decisión 90/260 de la Comisión de 04.05.1990 sobre **establecimiento del MCA para la intervención del FSE en España en concepto de objetivos 3 y 4** (con medidas especiales en favor de las mujeres) (D.O.L. 146 de 09.06.90).
- Resolución del Parlamento de 15.05.1990 sobre **la mujer y la asistencia sanitaria** (D.O.C. 149 de 18.06.90).
- Resolución del Consejo de 29.05.1990 sobre **la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo** (D.O.C. 157 de 27.06.90).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Conclusiones del Consejo de 31.05.1990 sobre fomento de la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos en la formación inicial y permanente de los profesores (D.O.C. 162 de 03.07.90).
- Tercer Programa de igualdad de oportunidades 1991-1995 (COM 90/449 de 06.11.90).
- Comunicación de la Comisión de 18.12.1990 por la que se adopta la iniciativa NOW (D.O.C. 327 de 29.12.90).
- Resolución del Parlamento de 25.01.1991 sobre el mercado interior de 1992 y sus consecuencias para las mujeres (D.O.C. 48 de 25.02.91).
- Resolución del Parlamento de 19.04.1991 sobre el cuidado de los niños y la igualdad de oportunidades (D.O.C. 129 de 20.05.91).
- Resolución del Consejo de 21.05.1991 sobre el Tercer Programa para la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer 1991-1995 (D.O.C. 142 de 31.05.91).
- Resolución del Parlamento de 17.05.1991 sobre la protección de la mujer embarazada o que haya dado a luz recientemente (D.O.C. 158 de 17.06.91).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Licitación de la gestión de LEI o ILE (D.O.C. 165 de 25.06.91).
- Recomendación nº R(91)11 del Consejo de Europa de 09.09.1991 sobre la **explotación sexual, la pornografía, la prostitución y el tráfico de niños y jóvenes** (D.O.C.)
- Resolución del Parlamento de 12.07.1991 sobre el **tercer programa para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** (D.O.C. 240 de 16.09.91).
- Resolución del Parlamento de 08.10.1991 sobre las **repercusiones de la Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto nº 109/88 sobre igualdad de trato para hombres y mujeres** (D.O.C. 280 de 28.10.91).
- Resolución del Parlamento de 13.12.1991 sobre los **problemas de los niños en la Comunidad** (D.O.C. 13 de 20.01.92).
- Resolución del Parlamento de 13.12.1991 sobre la **aplicación de la Directiva 79/7 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social** (D.O.C. 13 de 20.01.92).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Dictamen del CES de 31.10.1991 sobre **familias monoparentales** (D.O.C. 14 de 20.01.92).
- Declaración del Consejo de 19.12.1991 sobre **aplicación de Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo**, incluyendo un código práctico encaminado a **combatir el acoso sexual** (D.O.C. 27 de 04.02.92).
- Recomendación de la Comisión de 27.11.1991 sobre la **protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo** (D.O.C. 27 de 04.02.92).
- Recomendación 92/131 de la Comisión de 27.11.1991 sobre **protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo** (D.O.L. 49 de 24.02.92).
- Resolución del Parlamento de 12.03.1992 sobre **el aborto en la República de Irlanda** (D.O.C. 94 de 13.04.92).
- Recomendación 92/241 del Consejo de 31.03.1992 sobre **cuidado de niños y niñas** (D.O.L. 123 de 08.05.92).
- Resolución del Parlamento de 09.04.1992 sobre **el trabajo nocturno y la denuncia del convenio nº 89 de la OIT** (D.O.C. 125 de 18.05.92).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Parlamento de 14.05.1992 sobre **la situación de las mujeres y los niños en los países en vías de desarrollo** (D.O.C. 150 de 15.06.92).
- Resolución del Parlamento de 08.07.1992 sobre **La Carta Europea de Derechos del Niño** (D.O.C. 241 de 21.09.92).
- Dictamen del CES de 01.07.1992 sobre **la adopción** (D.O.C. 287 de 04.11.92).
- Directiva 92/85 del Consejo de 19.10.1992 de **aplicación de medidas a promover para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia** (D.O.L. 348 de 28.11.92).
- Licitación de coordinador de expertos para poner en práctica una **estrategia de acción positiva a favor de las mujeres en el empleo** (D.O.C. 139 de 18.05.93).
- Resolución del Parlamento de 25.05.1993 sobre **creación de puestos de trabajo para las mujeres** (D.O.C. 176 de 28.06.93).
- Resolución del Parlamento de 25.06.1993 sobre la red IRIS y la **formación profesional de las mujeres** (D.O.C. 194 de 19.07.93).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Parlamento de 25.06.1993 sobre la **evaluación del trabajo femenino no asalariado** (D.O.C. 194 de 19.07.93).
- Resolución del Parlamento de 25.06.1993 sobre la **situación de las mujeres en la Europa central y oriental** (D.O.C. 194 de 19.07.93).
- Licitación de la **coordinación de la red IRIS, en su fase 2** (D.O.C. 229 de 25.08.93).
- Resolución del Parlamento de 16.09.93 sobre la **trata de mujeres** (D.O.C. 268 de 04.10.93).
- Resolución del Parlamento de 28.10.93 sobre **violación de derechos humanos al segregar a las mujeres que viajan en algunos vuelos de British Airways** (D.O.C. 315 de 22.11.93).
- Resolución del Parlamento de 29.10.1993 sobre la **mujer y la corresponsabilidad parental** (D.O.C. 315 de 22.11.93).
- Resolución del Parlamento de 17.12.1993 sobre la **pornografía** (D.O.C. 20 de 24.01.94).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Parlamento de 21.01.1994 sobre **la situación de la mujer en el sector agrícola en la Comunidad** (D.O.C. 44 de 14.02.94).
- Resolución del Parlamento de 21.01.1994 sobre **el reparto del derecho a pensión en el caso de mujer divorciada o separada de su cónyuge en la Comunidad** (D.O.C. 44 de 14.02.94).
- Resolución del Parlamento de 11.02.1994 sobre **la mujer en órganos decisorios** (D.O.C. 61 de 28.02.94).
- Resolución del Parlamento de 24.02.1994 sobre **la pobreza de las mujeres en Europa** (D.O.C. 77 de 14.03.94).
- Resolución del Parlamento de 10.03.1994 sobre **la situación de la mujer en la UE** (D.O.C. 91 de 28.03.94).
- Resolución del Parlamento de 06.05.1994 sobre **violaciones de libertades y derechos fundamentales de las mujeres** (D.O.C. 205 de 25.07.94).
- Resolución del Parlamento de 06.05.1994 sobre **la situación de las mujeres en las PYME** (D.O.C. 205 de 25.07.94).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Consejo de 22.06.1994 sobre la **promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres mediante la acción de los Fondos Estructurales** (D.O.C. 231 de 20.08.94).
- Informe de la Comisión sobre aplicación de la Directiva 86/613 de aplicación del **principio de igualdad entre hombres y mujeres que ejerzan actividad autónoma, incluidas actividades agrícolas y la protección de la maternidad** (COM 94/163 de 15.09.94).
- Resolución del Consejo de 06.12.1994 sobre la **participación equitativa de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientada hacia la intensificación del empleo** (D.O.C. 368 de 23.12.94).
- Resolución del Parlamento de 16.03.1995 sobre **igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres** (D.O.C. 89 de 10.04.95).
- Comunicación de la Comisión de distribución y participación equitativas para una nueva relación entre hombres y mujeres; y de **prioridades de la CE para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer** (COM 95/221 de 29.05.95).
- Informe de la Comisión a la mitad del período de aplicación del Tercer Programa de **igualdad de oportunidades 1991-1995** (COM 95/246 de 13.06.95).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Informe de la Comisión sobre aplicación de la recomendación 84/635 sobre **promoción de acciones positivas en favor de la mujer** (COM 95/247 de 13.06.95).
- Resolución del Parlamento de 18.05.1995 sobre **organización por el Gobierno de la R.P. China de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer** (D.O.C. 151 de 19.06.95).
- Resolución del Parlamento de 14.06.1995 sobre la **evaluación del Tercer Programa relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y las propuestas para el Cuarto Programa** (D.O.C. 166 de 03.07.95).
- Resolución del Parlamento de 15.06.1995 sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre **la mujer** en Pekín: igualdad, desarrollo y paz (D.O.C. 166 de 03.07.95).
- Resolución del Consejo de 27.03.1995 sobre la **participación equilibrada de mujeres y hombres en toma de decisiones** (D.O.C. 168 de 04.07.95).
- Dictamen CES de 06.07.1995 sobre la **Cuarta Conferencia Mundial de la mujer** (D.O.C. 256 de 02.10.95).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Resolución del Parlamento de 21.09.1995 sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre **la mujer** celebrada en Pekín: igualdad, desarrollo y paz (D.O.C. 269 de 16.10.95).
- Decisión 95/419 nº 156 de la Comisión Administrativa para seguridad social de trabajadores emigrantes de 07.04.1995 sobre **normas de prioridad en materia de derechos al seguro de enfermedad y maternidad** (D.O.L. 249 de 17.10.95).
- Decisión 95/420 de la Comisión de 19.07.1995 que modifica la 82/43 de creación de un Comité consultivo para **la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** (D.O.L. 249 de 17.10.95).
- Resolución del Consejo de 05.10.1995 sobre **tratamiento de la imagen de las mujeres en publicidad y medios de comunicación** (D.O.C. 296 de 10.11.95).
- Decisión 95/593 del Consejo de 22.12.1995 relativa al cuarto programa para **la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 1996-2000** (D.O.L. 335 de 30.12.95).
- Resolución del Parlamento de 18.01.1996 sobre **la trata de personas** (D.O.C. 32 de 05.02.96).

Continúa...

Continuación...

Apéndice IV.1. Disposiciones legislativas comunitarias relativas a la mujer.

- Comunicación de la Comisión **para integrar la igualdad de oportunidades** en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias (COM 96/67 de 21.02.96).
- Resolución del Parlamento de 13.02.1996 sobre **memorándum de igual retribución para un trabajo de igual valor** (D.O.C. 65 de 04.03.96).
- Comunicación de la Comisión sobre la interpretación de la Sentencia del Tribunal de Justicia de 17.10.1995 en el asunto Kalande (COM 96/88 de 27.03.96).
- Dictamen CES de 28.02.1996 sobre la **política cultural europea para la infancia** (D.O.C. 153 de 28.05.96).
- Propuesta de Recomendación sobre la **participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones** (D.O.C. 166 de 10.06.96).
- Dictamen del CES sobre propuesta de recomendación del Consejo para la **participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones** (D.O.C. 204 de 15.07.96).
- Código de aplicación de la **igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor** (COM (96) 336 de 17.07.96).

Apéndice V.1. Normativa española relativa a la mujer.

- Constitución Española de 1978 (BOE nº 311, 29.12.78).
- Ley Orgánica 9/1985, de 5 de Julio, de reforma del artículo 417 bis del Código Penal (BOE nº 166, 12.07.1985).
- Ley Orgánica 3/1989, de 21 de Junio, de actualización del Código Penal, arts. 383, 384, 429 y ss. (BOE nº 148, 22.06.1989).
- Ley 30/1981, de 7 de Julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y determina el procedimiento a seguir en causas de nulidad, separación y divorcio. (BOE nº 172, 20.07.1981).
- Ley 16/1983, de 24 de Octubre, de creación del Instituto de la Mujer. (BOE nº 256, 26.10.1983).
- Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. (BOE nº 185, 30.08.1984).
- Ley 3/1989, de 3 de Marzo, por la que se amplía a decidieses semanas el permiso por maternidad y establece medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. (BOE nº 57, 8.03.1989).
- Ley 11/1990, de 15 de Octubre, sobre reforma del Código Civil, en la aplicación del principio de no discriminación por razón del sexo. (BOE nº 250, 18.10.1990).

Continúa...

Continuación...

Apéndice V.1. Normativa española relativa a la mujer.

- Ley 8/1992, de 30 de Abril, de modificación del régimen de permisos concedidos por la Ley 8/1980, del Estatuto de Trabajadores y la ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública a los que adopten un menor de cinco años. (BOE nº 105, 1.05. 1992).
- Ley 35/1994, de 23 de Diciembre, de modificación del Código Civil en materia de autorización del matrimonio civil por los alcaldes. (BOE nº 307, 24.12.1994).
- Ley 42/1994, de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. (BOE nº 313, 31.12.1994).
- Ley 4/1995, de 23 de Marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. (BOE nº 71, 24.03.1995).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 37.4, 46.3 y disposición adicional 14ª) (BOE nº 75, 29.03.1995).
- Real Decreto 2.834/1983, de 5 de Octubre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de protección de la mujer. (BOE de 14.11.1983).

Continúa...

Continuación...

Apéndice V.1. Normativa española relativa a la mujer.

- Real Decreto 1.424/1985, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar. (BOE nº 193, 13.08.1985).
- Real Decreto 562/1990, de 4 de Mayo, de Reglamento General de ingreso en los centros docentes militares de formación y de acceso a la condición de militar de empleo (art. 3.3) (BOE nº 110, 8.05.1990).
- Orden de 14 de Abril de 1992, por la que se regulan las condiciones que han de regir en el programa de formación ocupacional dirigido a mujeres con responsabilidades familiares. (BOE nº 102, 28.04.1992).
- Orden de 4 de Junio de 1993, por la que se regulan las condiciones por las que ha de regirse el Programa de Formación Ocupacional dirigido a mujeres con especiales dificultades de integración laboral. (BOE nº 147, 21.06.1993).
- Resolución de 23 de Junio de 1989, de la Secretaría General de la Seguridad Social, sobre la no existencia del requisito de convivencia matrimonial para causar derecho a pensión de viudez en los supuestos de separación de hecho. (BOE nº 156, 1.07.1989).
- Instrucción 6/1990, de 5 de Diciembre de 1990, de la Fiscalía General del Estado, de protección de los menores integrados en centros penitenciarios de mujeres, con sus madres en prisión.

(Continúa...)

Continuación...

Apéndice V.2. Normativa de la Comunidad Autónoma de Galicia, relativa a la mujer.

- Ley 12/1984, de 28 de Diciembre, del Estatuto Gallego del Consumidor y Usuario. (DOG nº 139, 11.06.1985).
- Ley 4/1988, de 26 de Mayo, de la Función Pública de Galicia. (DOG nº 104, 1.06.1988).
- Ley 3/1991, de 14 de Enero, de creación del Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer. (DOG nº 19, 28.1.1991).
- Ley 9/1991, de 2 de Octubre, de medidas básicas para la inserción social (DOG nº 191, 3.10.1991).
- Ley 4/1993, de 14 de Abril, de servicios sociales (DOG nº 76, 23.04.1993).
- Decreto 222/1983, de 24 de Noviembre, sobre asunción de transferencias en materia de protección a la mujer. (DOG nº 180, 1.12.1983).
- Decreto 236/1991, de 4 de Julio, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer (DOG nº 136, 17.7.1991).

Continúa...

(Continuación)

Apéndice V.2. Normativa de la Comunidad Autónoma de Galicia, relativa a la mujer.

- Decreto 374/1991, de 2 de Octubre, por el que se desarrolla la ley 9/1991, de 2 de Octubre, de medidas básicas para la inserción social en lo relativo a la renta de integración social de Galicia. (DOG nº 214, 5.11.1991).
- Decreto 375/1991, de 24 de Octubre, por el que se desarrolla la ley 9/1991, de 3 de Octubre, de medidas básicas para la inserción social, en lo relativo a las ayudas para situaciones de emergencia social. (DOG nº 215, 6.11.1991).
- Decreto 95/1994, de 8 de Abril, por el que se desarrolla la ley 4/1993, de 14 de Abril, de servicios sociales, en lo relativo a los registros de entidades prestadoras de servicios sociales. (DOG nº 80, 27.4.1994).
- Orden de 18 de Julio de 1991, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer. (DOG nº 147, 2.8.1991).
- Orden de 12 de Enero de 1995, por la que se regulan las ayudas y subvenciones para actividades e inversiones realizados por entidades destinadas a la promoción de la mujer. (DOG nº9, 13.1.1995).

Continúa...

(Continuación)

Apéndice V.2. Normativa de la Comunidad Autónoma de Galicia, relativa a la mujer.

- Resolución de 21 de Enero de 1992, de la Consellería de Traballo e Servizos Sociais, por la que se publica el reglamento de funcionamiento interno del Consejo del Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer (DOG nº 35, 20.2.1992)

- Resolución de 19 de Diciembre de 1994, de la Dirección Xeral de Relacións Laborais por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación en Diario Oficial de Galicia del Convenio Colectivo Unico para el personal laboral de la Xunta de Galicia. (DOG nº 249, 28.12.1994).

Apéndice VII.1. Población de Galicia, mayor de 16 años ocupada según situación profesional, sexo y profesión.

Profesión	Empresarios		Miembros cooperativas				Ayuda familiar		Asalariados fijos			
	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Mujeres	(%)	Varones	(%)
Personal docente otros prof. y titul.	1.180	1,19	2.234	1,39	201	8,12	167	4,22	155	0,53	76	0,51
Profesionales, técns. y similares	1.890	1,90	5.178	3,23	62	2,51	195	4,92	233	0,79	145	0,97
Direct. AAPP y empresas	525	0,53	4.047	2,52	25	1,01	150	3,79	30	0,10	42	0,28
per. Administra.	667	0,67	1.577	0,98	130	5,25	186	4,70	343	1,17	145	0,97
Agent. Com., dep. com. y similares	19.876	20,02	24.486	15,26	263	10,63	497	12,55	1.766	6,02	842	5,65
Trab. Hostelería	9.386	9,45	10.677	6,65	188	7,60	250	6,31	1.482	5,06	502	3,37
Trab. Agricultura y ganadería	62.816	63,27	74.014	46,12	309	12,49	456	11,52	23.477	80,09	10.903	73,16
Trab. Cons., ind., min. y transp.	2.948	2,97	38.283	23,85	1.238	50,04	1.922	48,54	428	1,46	1.341	9,00
Peones y tr. no esp.	-	-	-	-	58	2,34	137	3,46	1.399	4,77	906	6,08
Profes. FFAA.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90	0,08
TOTALES	99.288	11,01	160.496	17,80	2.474	0,27	3.960	0,44	29.313	3,25	14.902	1,65
											113.922	12,64
											286.676	31,80

(Continúa)

Apéndice VII.1. Población de Galicia, mayor de 16 años ocupada según situación profesional, sexo y profesión.

(Continuación)

Profesión	Asalariados eventuales				Otra situación				Total		Total	
	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Mujeres	(%)	Varones	(%)	Mujeres	(%)	Varones	(%)
Personal docente otros prof. y titul.	2.920	5,11	1.482	1,20	551	10,44	248	5,59	24.330	7,91	16.431	2,77
Profesionales, téc. y similares	5.295	9,26	5.218	4,22	842	15,96	783	17,66	23.334	7,59	32.801	5,52
Direct. AAPP y empresas	138	0,24	322	0,26	23	0,44	103	2,32	1.435	0,47	9.843	1,66
per. Administra.	9.310	16,28	5.600	4,53	395	7,49	298	6,72	38.113	12,40	48.408	8,15
Agent. Com., dep. com. y similares	7.805	13,65	6.504	5,26	354	6,71	327	7,37	41.013	13,34	51.739	8,71
Trab. Hostelería	18.779	32,84	9.416	7,62	1.523	28,87	257	5,80	53.523	17,41	40.331	6,79
Trab. Agricultura y ganadería	1.429	2,50	8.896	7,20	1.089	20,64	958	21,61	90.339	29,39	110.202	18,55
Trab. Cons., ind., min. y transp.	7.287	12,74	58.803	47,60	350	6,63	808	18,22	24.175	7,86	222.037	37,38
Peones y tr. no esp.	4.199	7,34	26.968	21,83	140	2,65	289	6,52	11.030	3,59	54.074	9,10
Profes. FFAA.	19	0,03	334	0,27	9	0,17	363	8,19	118	0,04	8.145	1,37
TOTALES	57.181	6,34	123.543	13,71	5.276	0,59	4.434	0,49	307.410	34,10	594.011	65,90
												100

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

Apéndice VII.2. Población española, mayor de 16 años ocupada según situación profesional, sexo y profesión.

Profesión	Empresarios		Miembros cooperativas				Ayuda familiar		Asalariados fijos							
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)				
Personal docente otros prof. y titul.	22.935	3,92	42.735	2,40	3.686	10,82	2.755	2,83	2.471	2,74	1.203	1,49	278.958	14,61	208.635	4,61
Profesionales, téc. y similares	31.066	5,31	106.493	5,99	1.776	5,21	4.724	4,86	3.533	3,92	2.382	2,95	275.646	14,43	445.435	9,83
Direct. AAPP y empresas	9.033	1,54	73.061	4,11	402	1,18	3.284	3,38	398	0,44	614	0,76	15.826	0,83	113.529	2,51
per. Administra.	14.269	2,44	30.300	1,70	3.827	11,23	4.786	4,92	6.460	7,16	2.492	3,08	594.931	31,15	764.478	16,87
Agent. Com., dep. com. y similares	244.935	41,86	366.022	20,59	4.927	14,46	9.483	9,75	24.135	26,75	14.186	17,55	184.437	9,66	349.366	7,71
Trab. Hostelería	105.649	18,05	151.901	8,55	4.004	11,75	4.839	4,98	14.212	15,75	8.072	9,98	310.701	16,27	380.654	8,40
Trab. Agricultura y ganadería	125.983	21,53	444.563	25,01	866	2,54	5.055	5,20	31.393	34,80	28.047	34,69	6.393	0,33	94.207	2,08
Trab. Cons., ind., min. y transp.	31.327	5,35	562.399	31,64	13.154	38,61	56.823	58,43	3.805	4,22	16.355	20,23	178.556	9,35	1.709.930	37,74
Peones y tr. no esp.	-	-	-	-	1.424	4,18	5.503	5,66	3.805	4,22	7.498	9,27	62.910	3,29	361.945	7,99
Profes. FFAA.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.374	0,07	102.205	2,26
TOTALES	585.197	4,69	1.777.474	14,24	34.066	0,27	97.252	0,78	90.212	0,72	80.849	0,65	1.909.732	15,30	4.530.384	36,30

(Continúa)

Apéndice VII.2. Población española, mayor de 16 años ocupada según situación profesional, sexo y profesión.

(Continuación)

Profesión	Asalariados eventuales		Otra situación		TOTAL		Ambos sexos							
	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	Mujeres (%)	Varones (%)	(%)	(%)						
Personal docente otros prof. y titul.	76.092	34.764	1,68	9.420	12,80	4.623	6,48	393.562	10,21	294.715	3,42	688.277	5,51	
Profesionales, técns. y similares	103.048	8,86	100.638	4,86	15.635	21,25	13.412	18,79	430.704	11,17	673.084	7,80	1.103.788	8,84
Direct. AAPP y empresas	2.570	0,22	6.322	0,31	637	0,87	2.083	2,92	28.866	0,75	198.893	2,31	227.759	1,82
per. Administra.	235.866	20,27	117.340	5,67	7.976	10,84	5.149	7,22	863.331	22,39	922.545	10,70	1.785.876	14,31
Agent. Com., dep. com.y similares	151.629	13,03	123.028	5,94	7.170	9,74	7.051	9,88	617.143	16,00	869.136	10,08	1.486.279	11,91
Trab. Hostelería	286.397	24,61	176.917	8,55	21.957	29,84	5.651	7,92	742.920	19,27	728.034	8,44	1.470.954	11,79
Trab. Agricultura y ganadería	14.783	1,27	93.511	4,52	2.233	3,03	6.349	8,90	181.651	4,71	671.732	7,79	853.383	6,84
Trab. Cons.,ind., min. y transp.	124.661	10,71	768.604	37,13	5.818	7,91	15.410	21,59	357.321	9,27	3.129.521	36,28	3.486.842	27,94
Peones y tr. no esp.	168.088	14,45	645.556	31,18	2.669	3,63	6.692	9,38	238.896	6,20	1.027.194	11,91	1.266.090	10,14
Profes. FFAA.	401	0,03	3.561	0,17	72	0,10	4.945	6,93	1.847	0,05	110.071	1,28	111.918	0,90
TOTALES	1.163.535	9,32	2.070.241	16,59	73.587	0,59	71.365	0,57	3.856.241	30,90	8.624.925	69,10	12.481.166	100,00

FUENTE: INE. Censo de población de 1991, y elaboración propia.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- ABOWD, J.M. & FARBER, H.S. (1980): Job Queues and Union Status of Workers. (inédito), MIT, Dpto. Economía, Cambridge, Mass. Citado por FISCHER et als.: *Economía*, Ed. McGraw-Hill, Madrid, 1986.
- AIZPURU, M. & RIVERA, A. (1994): *Manual de Historia Social del trabajo*, Ed. Siglo XXI, Madrid.1994.
- ALBERDI, I. (1988): Nuevas tecnologías y educación: la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. *TELOS*, Madrid, nº 13, 1988, pp. 65-100.
- ALBERT, C. (1997): La demanda de educación superior en España: diferencias por sexo. En *ICE: Información comercial española, Revista de Economía*, nº 760, Feb., 1997, pp.105-116.
- ANDRES, J. (1993): La persistencia del desempleo agregado: Una panorámica. *Moneda y crédito*. nº 197 (1993).pp. 1-197.
- APPEL, M.W. (1987): Enseñanza y trabajo femenino: un análisis histórico e ideológico comparado. *Revista de Educación*, nº 283 (1987), pp. 79-99.
- ARROW, K. (1973): Higher education as a filter. *Journal Public Economic*, julio, vol. 2 nº3.
- ASHTON, D.M.& FIELD,D. (1976): *Young Workers*, London, Huchinson. 1976.
- ASHTON, D.M. & MAGUIRE, M.J. (1980): Young women in the labour market: stability and change, en R.DEEM (ed.) (1980), *Schooling for womens work*, London, 1980, Routledge & Kegan Paul, pp. 112-125.
- BECKER,G.S. (1960): Underinvestment in college education?. *American Economic Review*, vol.50, pp. 346-354.
- BECKER, G.(1962): Investiment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, vol. LXX, nº 5, suplemento.
- BECKER, G. (1967): *Human Capital and the Personal Distribution of Income*, Michigan, Ann Arbor, 1967.
- BECKER, G. (1971): *The econimics of discrimination*. Chicago: University Press, 1971.
- BECKER, G. (1975): *Human Capital*, Princetown University Press, Princetown, NJ., 1975.

- BECKER, G. (1985): Human capital, effort and the sexual division of labour. *Journal of Labor Economics*, 1985, nº3, pp. 33-58.
- BEECHEY, V. & PERKINS, T. (1986): *A matter of hours: An investigation of Women's Part-time employment*, Cambridge Polity Press, 1986.
- BEECHEY, V. (1994): Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo, en BORDERÍAS, C. (ed.): *Las mujeres y el trabajo: ruptura conceptual*, Barcelona, Icaria-Fuhem, 1994, pp. 425-449.
- BERG, J. (1970): *Education and job: The great training robbery*. Praeger, Nueva York.
- BELLER, A.H. (1982a): The impact of Equal Opportunity Policy on Sex Differentials in Earnings and Occupations. *American Economic Review*, 1982, 72, pp. 171-175.
- BELLER, A.H. (1982b): Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes. *Journal of Human Resources*, nº 17, 1982, pp. 371-392.
- BELLER, A.H. (1985): Changes in the Sex composition of US occupations, 1960-1981. *Journal of Human Resources*, nº 2, 1985, pp. 235-250.
- BIANCHI, M. (1994): Más allá del doble trabajo, en BORDERÍAS, C. (ed.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem, 1994, pp. 491-502.
- BLAUG, M. (1966): *Economics of education: a selected annotated bibliography*, Londres, 1966, Pergamon Press.
- BLAU, F.D. & HENDRICKS, W.E. (1979): Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects. *Journal of Human Resources*, nº 14, 1979, pp. 197-210.
- BORDERÍAS, C. (1984): *Evolución de la división sexual del trabajo. Barcelona 1924-1980. La CTNE*, Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, 1984.
- BOWLES, S. (1971): Unequal education and the reproduction of the social division of labor. *Review Radical Politic Economic*. Otoño-invierno, vol.5.
- BRAVERMAN, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital*. New York, Monthly Review Press, 1974.
- BYRE, A. (1987): *Indirect Discrimination*. EOC (Equal Opportunities Commission), London, HMSO, 1987.

- CARRASCO, C., MAYORDOMO, M. (1997): La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español. En *ICE: Información comercial_española, Revista de Economía*, nº 760, Feb., 1997, pp 43-60.
- CARNOY, M. (1977): *La educación como imperialismo cultural*. México, Ed. Siglo XXI, 1977.
- CARNOY, M. (1980): *Segmented labor markets. Education, work and employment*. Paris, Ed. Unesco, 1980.
- CASAS, J.I. (1987): *La participación laboral de la mujer en España*. Ministerio de Cultura. Instituto de la mujer, Madrid, 1987.
- CHERLIN, A. & WALTERS, P.B. (1981): Trends in United States Men's and Women's Sex Role Attitudes: 1972 to 1978. *American Sociological Review*, nº 46, 1981, pp. 453-460.
- COLLINSON, D. (1986): *Barriers to Fair Selection*. EOC, London, HMSO, 1986.
- COMISION EUROPEA (1996): *Política Social de la Comunidad: Situación a 1 de Enero de 1996*. Enero 1996.
- COOLEY, C.H. (1922): *Human Nature and the Social Order*, New York, Scribner.
- CURRAN, M. (1985): *Stereotypes and Selection*. EOC, London, HMSO, 1985.
- DELAMONT, S. (1980a): *Sex Roles and the School*, London, Methuen, 1980.
- DELAMONT, S. (1980b): *The Sociology of Women: an Introduction*, London, Allen & Unwin, 1980
- DEX, S. (1987): *Women's Occupational Mobility*, Macmillan, London, 1987.
- DOUVAN, E. & ADELSON, J. (1966): *The Adolescent Experience*, New York, Wiley, 1966.
- EBERTS, R. W. (1985): Male-female differences in promotions: EEO in Public Education, *The Journal of Human Resources*, nº 4, pp. 504-522.
- EDWARDS, R.; REICH, M. & GORDON, D. (eds.) (1982): *Labor Market Segmentation*. Lexington, Mass., Lexington Books, 1982.
- ELIAS, P. & MAIN, B. (1982): *Women's Working-Lives: Evidence from the National Training Survey*. University of Warwick, Institute for Employment Research, 1982.

- ELIOU, M. (1988): Women in the academic profession: evolution or stagnation?.
Higher Education. Dordrecht, Kluwer Academic Plubs., nº 17, 1988, pp.505-524.
- EOC (1988): *Women and Men in Britain*, EOC, HMSO, 1988.
- EOC (1989): *Women and Men in Britain*, EOC, HMSO, 1989.
- EPA (1993): *Encuesta de población activa*. Madrid, Instituto Nacional de Estadística, 1993.
- EPA, (1995): *Censo de Población Activa 1995*. Madrid, Instituto Nacional de Estadística. 1995
- EPSTEIN, C.F. (1970): *Women's Place. Options and Limits of Profesional Careers*
 Berkeley, University of California Press, 1970.
- FISCHER et als. (1986): *Economía*, Ed. McGraw-Hill, Madrid.1986.
- FOX, M.F. & HESSE-BIBER,S. (1984): *Women at work*. Palo-Alto, CA., Mayfield, P.Co., 1984.
- FREEMAN, r. B. (1975): Supply and Salary Adjustments to the Changin Sciencie
 Manpower Market Physics, 1948-1973. *American Economic Review*, marzo, 1975, pp.27-39.
- FURLONG, A. (1986): *Schools and the Structure of Female Occupational Aspirations*. British Journal of Sociology of Education, vol.7, nº 4, 367-377.
- GERST, S. (1986): *Manger. Affirmative Action Program. Hewlet Packard Corporation*. Symposium on women and High Tech Employment. Resource Center for Women. Stanford, 1986.
- GOLBERG, M. (1982): Discrimination, nepostism and long-run wage differentials,
Quartely Journal of Economics, nº 45, pp. 307-319.
- GUISAN, M.C., CANCELO, M.T., IGLESIAS, A., VAZQUEZ, E. (1995):
 Perspectivas demográficas de Galicia. En *Documentos de Econometría Aplicada*. Santiago de Compostela, Universidad de Santiago.1995.
 (monográfico).
- HAKIM, C. (1979): *Occupational Segregation: a comparative study of the degree and pattern of the differentiation between mens and womens work in Britain, the United States & other Countries*, London, Department of Employment. 1979.
- HAKIM, C. (1981): Job segregation: trends in the 1970's. *Employment Gazette*, 1981, vol. 89, nº 12, pp. 65-93.

HAKIM, C. (1987): *Home-Based Work in Britain*. Department of Employment Research Paper nº 60, London, HMSO. 1987.

HARTMANN, H. (1994): *Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos*, en BORDERIAS, C. et als. (ed.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem, D.l., 1994.

HERNÁNDEZ, J. (1994): Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. *Documento de trabajo nº 4. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. de Murcia*. Murcia 1994, Universidad de Murcia.

HERNÁNDEZ, J. (1995): La segmentación ocupacional de la mujer como causa de discriminación salarial: Un estudio empírico. *Documento de trabajo nº 7. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Murcia*. Murcia, 1995, Universidad de Murcia.

IGE (Instituto Galego de Estadística), (1990): *Mercado de traballo en Galicia*, 1989. IGEE. Consellería de Economía e Facenda, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela 1990.

IGE (1991): *Mercado de traballo en Galicia*, 1990. IGE. Consellería de Economía e Facenda, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela, 1991.

IGE (1992): *Mercado de traballo en Galicia*, 1991. IGE. Consellería de Economía e Facenda, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela, 1992.

IGE (1993): *Mercado de traballo en Galicia*, 1992. IGE. Consellería de Economía e Facenda, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela, 1993.

IGE (1994): *Mercado de traballo en Galicia*, 1993. IGE. Consellería de Economía e Facenda, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela, 1994.

INSTITUTO DE LA MUJER (1993): *Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la OIT*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, 1993.

INE (Instituto Nacional de Estadística)(1979): *Características de la población española deducidas del padrón de habitantes*, Tomo II, Madrid, 1979.

INE (1993): Encuesta de Población activa (EPA), Madrid, 1993.

INFO. (1977): *Mujeres en Europa*, nº 71, Dirección General X, Bruselas, JUN 1997.

- KEIL, T. & NEWTON, R. (1980): *Into work: continuity and change*. R. DEEM (ed.) (1980): *Schooling for Womens Work*, London, Routledge & Kegan Paul, pp. 98-111.
- LEONARD, B.D. & ALLEN, S. (1976): *Dependence and explotation in work and marriage*, London, Longman, 1976.
- LEWIN, H.M. & RUMBERGER, R.W. (1986): Educational requirements for new tecnologies vision, possibilities and current realities. *Stanford Education_Policy Institute W.P., School of Education*. Stanford University. Febrero. 1986.
- LLOYD, C. & NIEMI, B. (1979): *The Economics of Sex Differentials*, New York, Columbia University Press. 1979.
- MALINVAUD, E. (1984): *Mass unemployment*, Basi (Blackwell), Oxford, 1984
- MANWARING, T. & WOOD, S. (1984): Recruitment and the recession. *International Journal of Social Economics*, nº 11, 1984, pp. 49-63.
- MCDONALD, M. (1980): Socio-cultural reproduction & womens education, en R. DEEM (1980): *Schooling for womens work*, London, 1980, Routledge & Kegan Paul, pp. 13-25.
- MARTIN, J. & ROBERTS, C. (1984): *Women and Work: a lifetime perspective*, London, HMSO. 1984.
- MASON, K.D. et als. (1976): Changes in US Women's Sex-Role Attitudes, 1964-1974. *American Sociological Review*, nº 41, 1976, pp. 573-596.
- MINCER, J. (1958): Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economics*, 1958, nº 66, pp. 281-302.
- MOCHON, F. (1990): *Economía: Teoría y Política*. Ed. McGraw-Hill, Madrid. 1990
- MOLTO, M.L. (1993): Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española. En RUBERY, J. (comp.): *Las mujeres y la recesión*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993 (e.o., 1988), pp. 183-213.
- MOLYNEUX, M. (1994): Más allá del debate sobre el trabajo doméstico, en BORDERÍAS, C. (ed.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem, 1994, pp. 111-149.
- MURGATROYD, L. (1982): Gender and Occupational Stratification. *The Sociological Review*, 1982, nº30, pp.575-591.

- OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) (1988): *Empleo y desempleo de las mujeres en los países de la OCDE*. Serie Documentos nº 7. Ed. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1988.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1986): *Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones . Informe III (Parte 4B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 72ª reunión, Ginebra, 1986.
- OIT (1988): *Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 4B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 75ª reunión, Ginebra, 1988,
- PARIAS, L. H. (1965): *Historia General del Trabajo: la Era de las revoluciones (1760-1914)*. Barcelona, Ed. Grijalbo, 1965.
- QUINTAS, J.R. (1978): Aspectos económicos de la educación: comparaciones internacionales. *Información Comercial Española*, Mayo, nº 537.
- RAUTA, I & HUNT, A. (1972): *Fifth forms girls: their hopes for the future*. London, HMSO. 1972.
- ROBBINS, D. (1986): *Wanted: Railmen*. EOC, London, HMSO, 1986.
- ROETHLISBERGER, F.J. & DICKSON, W.J. (1939): *Management and the Worker*. Cambridge. Harvard University Press, 1939.
- RUMBERGER, R.W. & LEWIN, H.M. (1984): Forecasting the impact of new technologies on the future job market. *Stanford Educational Policy Institute W.P.*, School of Education. Stanford University, Febrero, 1984.
- RYTINA, N. & BIANCHI, S.(1984): *Occupational Change, 1970-1980*. Paper presented at the Annual Meeting of the Population Association of America, Mayo, 1984.
- SCHULTZ, T. (1960): Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, LXVIII, Dic. 1960, pp. 571-583.
- SCHULTZ, T. (1961): Education and Economic Growth, en HENRY, N:B: (ed)., para la National Society for the Study of Education: *Social Forces Influencing American Education*, Chicago, University of Chicago Press, 1961, pp. 44-48.
- SCHULTZ, T. (1961): Investment in Human Capital. *American Economic Review*, vol. 51, 1961, pp. 1-17.
- CHULTZ, T. (1962): Reflectons on envestment in man. *The Journal of Political Economy*, vol. LXX Oct., nº 5.

SCHULTZ, T. (1968): *Valor económico de la educación*. México, Uteha, 1968.

SGI: (Servicio Galego da Igualdade) (1996) *A muller galega no mercado de traballo*. Consellería de Familia, Muller e Xuventude. Xunta de Galicia. Santiago de Compostela, 1996.

SHARPE, S. (1976): *Just like a Girl*, London, Penguin, 1976.

SPENCER, M. (1973): *Job market signalling*. Quartely Journal of Economics, Agosto, vol.87, nº3.

STIGLITZ, J. (1975): The theory of screening education and the distribution of income, *American Economic Review*, Junio, vol. 65. nº3.

STROMBERG, A.H. & HARKESS, S. (1978): *Women Working*, Palo Alto, C.A., Mayfield, 1978.

SUBIRATS, M. (1981): *El empleo de los licenciados*, Barcelona, Ed. Fontanella, 1981.

THUROW, L. (1983): Educación e igualdad económica. *Educación y sociedad*, nº 2, Akal Editor, Madrid, 1983.

UGIDOS, A. (1997): Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado, *ICE: Mujer y Economía*, núm. 760, Feb., 1997, pp. 61-76.

WEIGANG, D.E. (1985): Women, technology and education. en W.P., University of Wisconsin, Madison, 1985.

WILLIS, P.E. (1977): *Learning to Labour*, Farnborough, Saxon House. 1977.

YEANDLE, S. (1984): *Women's Working Lives: Patterns and Strategies*. Tavistock, London, 1984.

UNIVERSIDADE DA CORUÑA
Servicio de Bibliotecas



1700757461

